

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**"CAMPUS ARAGÓN"**

**"EL CAMPO Y MERCADO DE  
TRABAJO DE LOS EGRESADOS DE  
LA LICENCIATURA EN  
PLANIFICACIÓN PARA EL  
DESARROLLO AGROPECUARIO"**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PLANIFICACIÓN  
PARA EL DESARROLLO  
AGROPECUARIO  
PRESENTAN:**

**SILVIA GODINEZ MACIAS  
VERÓNICA ARGELIA MALDONADO PRIETO**

**DIRECTOR DE TESIS: LIC. SIMÓN DAVID ÁVILA PACHECO**

**MÉXICO**

**1997**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**Gracias a toda mi familia por su apoyo y  
a todas las personas que colaboraron  
en el desarrollo de esta tesis.**

**SILVIA GODINEZ MACIAS**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO. AL  
CAMPUS ARAGON. Por su enorme  
labor de guiarme por el camino del  
estudio y la superación.**

**A NUESTROS MAESTROS. Por habernos  
transmitido todo su caudal de  
conocimientos día a día sin esperar más  
recompensa que vernos al fin preparados  
para enfrentarnos a la vida.**

**Mi especial agradecimiento al LIC. SIMON  
DAVID AVILA PACHECO por su valiosa  
ayuda y orientación, en la elaboración de la  
presente tesis para alcanzar la culminación de  
una etapa de mi vida profesional.**

**GRACIAS**

**SILVIA GODINEZ MACIAS**

A mi Padre por que con su consejo siempre acertado, firme y amoroso ha inyectado en mi el coraje para enfrentar los retos de la vida. Por su bondad hacia aquellos menos afortunados y por su lucha constante para dar lo mejor a su familia. Por su trabajo y esfuerzo dedico con todo mi cariño y respeto esta Tesis para él.

Esperando que algún día te sientas tan orgulloso de mi, como yo lo estoy de ti.

Verónica Argelia Maldonado Prieto.

Agradezco a mi Madre por su sencillez y perseverancia, lo que me ha enseñado a apreciar más a la gente que me rodea. Pero sobre todo por la sabiduría con que ha mantenido su hogar y por las horas de consuelo y ayuda que siempre me ha dado.

A mi Esposo un reconocimiento especial por su tolerancia a mi mal carácter y a mi falta de aprecio hacia toda su ayuda. Gracias por su colaboración para que pudiera llegar a término con esta empresa y por su gran motivación.

A mi pequeña Hija Eréndira, por que gracias a su presencia tengo fuerzas para seguir viviendo, pues ahora ya tengo por quien luchar.

A mis Hermanas por su compañía, por compartir conmigo juegos, travesuras, regaños y recuerdos.

A mi suegro Chapa por todo su cariño.

A mi Compañera Silvia Godinez Macias por su colaboración en la realización de esta Tesis.

Al Licenciado Simón David Avila Pacheco por compartir con nosotras su experiencia y trabajo, por su paciencia y apoyo en la conformación de este documento. Un enorme reconocimiento a su labor además de una enorme gratitud.

A la Coordinación en Planificación para el Desarrollo Agropecuario por ofrecernos su ayuda para el trabajo de investigación. A los Licenciados Jesús Guadarrama y Jesús Landeros gracias por su ayuda.

**A la eficiente y siempre agradable secretaria Silvia por su amistad y ayuda.**

**A todos los Egresados que nos dieron su tiempo y experiencia.**

**A la Universidad Nacional Autónoma de México por depositar en mi su confianza y darme la oportunidad de no defraudarla.**

**A todos aquellos trabajadores que con su esfuerzo participan en la educación de la juventud de México.**

**Y finalmente a todas y cada una de las personas que ayudaron para la realización de esta tesis.**

**Gracias...**

**Verónica Argelia Maldonado Prieto.**

## INDICE GENERAL

	PAG.
PRESENTACION	1
PLANTEAMIENTO METODOLOGICO	1
• OBJETIVO GENERAL	1
• OBJETIVOS PARTICULARES	1
• METODOLOGIA	2
INTRODUCCION	3
<b>CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA: La Problemática del Sector Agropecuario a través de las Políticas del Estado.</b>	7
1. ANTECEDENTES DE LAS POLITICAS DEL ESTADO	7
2. ACCIONES DEL ESTADO.	11
3. LA ESTRATEGIA DE MODERNIZACION DE LA ACTUAL ADMINISTRACION.	18
4. EL PAPEL DEL PROFESIONAL EN PLANIFICACION PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO EN LA INSTRUMENTACION DE LAS POLITICAS DEL ESTADO HACIA EL SECTOR AGROPECUARIO.	24

<b>CAPITULO II. EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN PLANIFICACION PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO.</b>	<b>27</b>
1. ANTECEDENTES.	27
1.1. Experiencias previas con orientación semejante.	28
2. EL PLAN DE ESTUDIOS Y LA ESTRUCTURA TEMATICA DE LAS ASIGNATURAS.	30
2.1. ¿ Qué es ?, La Definición.	32
2.2. ¿ Que tipo de profesional se pretende formar ?.	33
3. LA TECNOLOGIA EDUCATIVA UTILIZADA Y LA BASE ACADEMICA QUE SUSTENTA EL PLAN DE ESTUDIOS.	35
3.1. La conformación de la Planta Docente.	36
4. EL BINOMIO DOCENCIA-INVESTIGACION, EL PAPEL DE LAS PRACTICAS ESCOLARES Y EL TRABAJO DE CAMPO.	37
5. EL CAMPO DE TRABAJO.	38
<b>CAPITULO III. EL MERCADO Y CAMPO DE TRABAJO DE LOS PLANIFICADORES PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO.</b>	<b>40</b>
1. EL ESTATUS DENTRO DE LA PROFESION.	50

<b>2. LA UBICACIÓN Y NIVEL DE LA ESTRUCTURA JERARQUICA EN LAS INSTANCIAS EMPLEADORAS.</b>	<b>73</b>
<b>2.1 Jerarquía- Salario.</b>	<b>88</b>
<b>2.2 Jerarquía- Tiempo de haber Egresado.</b>	<b>97</b>
<b>3. LA OPINION DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO, FUNCION Y POSICION QUE OCUPAN LOS EGRESADOS DE LA LIC. EN PLANIFICACION PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO.</b>	<b>105</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</b>	<b>127</b>
<b>INDICE BIBLIOGRAFICO.</b>	<b>132</b>
<b>BIBLIOGRAFIA GENERAL.</b>	<b>135</b>
<b>ANEXOS.</b>	<b>137</b>
• <b>Cuestionario.</b>	<b>137</b>

## INDICE DE CUADROS

REFERENCIA	CUADRO	PAGINA
Dificultades para contratarse en el medio laboral...	1	42
En su empleo existen las posibilidades de ascender.....	2	44
Te encuentras satisfecho con tu profesión.....	3	45
Qué sugiere para mejorar el nivel académico, en lo teórico.....	4	47
Qué sugiere para mejorar el nivel académico, en lo práctico.....	5	48
Qué sugiere para mejorar el nivel académico, en lo docente.....	6	48
Nivel de mando dentro de la empresa o institución	7	52
Puestos que ocupan dentro de la empresa o institución.....	8	53
Actividades que realizan los egresados.....	9	57
Puesto y Actividad.....	10	58
Planificadores con personal a su cargo.....	11	60
Tipo de contrato que tienen los egresados.....	12	61
Salario que perciben los egresados.....	13	62
Asignación en puntos a los puestos.....	14	64
Asignación en puntos en base al salario.....	15	65
Sectores en los que laboran los egresados.....	16	74
Niveles de mando dentro de las instancias empleadoras.....	17	82
Sector, Nivel de Mando, Puesto y Salario.....	18	83
Organigrama comparativo de los tres sectores.....	19	89
Asignación en puntos en cuanto al salario dentro del sector público.....	20	90
Asignación en puntos en cuanto al salario dentro del sector privado.....	21	92
Asignación en puntos en cuanto al salario dentro del sector social.....	22	92
Tabla comparativa de salario en los tres sectores..	23	96
Tabla comparativa de puestos en los tres sectores.	24	96

<b>Años transcurridos por generación.....</b>	<b>25</b>	<b>98</b>
<b>Asignación en puntos en base a los años dentro del sector público.....</b>	<b>26</b>	<b>98</b>
<b>Asignación en puntos en base a los años dentro del sector privado.....</b>	<b>27</b>	<b>100</b>
<b>Asignación en puntos en base a los años dentro del sector social.....</b>	<b>28</b>	<b>102</b>
<b>Deficiencias en los aprendidos.....</b>	<b>29</b>	<b>114</b>
<b>El puesto que ocupa el Planificador es el adecuado.....</b>	<b>30</b>	<b>120</b>

## INDICE DE GRAFICAS

REFERENCIA	GRAFICA	PAGINA
Realiza la actividad que esperaba.....	1	43
Carencias y Funcionalidades de la carrera por áreas	2	46
Nivel de mando.....	3	54
Desglosamiento en el nivel medio.....	4	55
Desglosamiento en el nivel operativo.....	5	56
Actividades de los egresados.....	6	57
Salario de los egresados.....	7	63
Gráfica de correlación.....	8	72
Sectores en los que laboran los egresados.....	9	75
Dentro de que área se encuentran laborando.....	10	77
Cuáles son las áreas que crean que deben de fortalecerse.....	11	77
Qué le es funcional para ejercer la profesión.....	12	78
Actividades propias o no de la carrera.....	13	80
Correlación del sector público.....	14	91
Correlación del sector privado.....	15	93
Correlación del sector social.....	16	95
Correlación del sector público.....	17	99
Correlación del sector privado.....	18	101
Correlación del sector social.....	19	104
Para usted que es un Planificador para el Desarrollo Agropecuario.....	20	107
Opinión sobre el desempeño del Planificador.....	21	113

## INDICE DE ORGANIGRAMAS

Sector Público.....	1	86
Sector Privado.....	2	87
Sector Social.....	3	87

## **PRESENTACION**

El trabajo de investigación que se presenta, lleva como nombre "El Campo y Mercado de Trabajo de los Egresados de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario".

Esta Tesis profesional aporta datos reales sobre el quehacer del Planificador en el ámbito social-profesional, esperando que sea de gran utilidad tanto para las actuales como para las futuras generaciones ampliándoles su visión y panorama en cuanto a lo laboral en los distintos sectores ( social, público y privado), y no quedándose con la idea de ser especialistas en nada, sino todo lo contrario, puesto que la versatilidad que proporciona esta Licenciatura (Planificación para el Desarrollo Agropecuario), otorga amplias expectativas para su desempeño profesional.

## **PLANTEAMIENTO METODOLOGICO**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la ubicación posición y nivel jerárquico dentro de los sectores público, social y privado en el mercado de trabajo profesional de las seis primeras generaciones de egresados de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario.

### **OBJETIVOS PARTICULARES:**

Ubicar a los empleadores de los egresados en la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario en el medio institucional, sector social e iniciativa privada, así como en los niveles donde son ubicados.

Conocer el tipo de contratación y las líneas de trabajo en donde se ocupan los Planificadores (Vgr. Docente, Analista, Investigador, Programador, Asesor etc.).

Contrastar la concepción que de el perfil profesional tiene el empleador del Planificador, sobre sus virtudes y/o carencias y limitaciones en su formación, así como las sugerencias que se hacen de él para resolver dicha concepción (perfil teórico- perfil actuado).

## **METODOLOGIA:**

Revisión bibliográfica para sistematizar las líneas teóricas, de análisis e interpretación utilizados en este tipo de estudios.

Realización del directorio de egresados para la localización y concertación de reuniones informativas.

Encuesta previa, localización y tipología de la estructura de empleadores de los egresados en la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario en cuanto a sector (Publico, Privado y Social) y actividad.

Tabulación y ordenamiento de datos con la ayuda de equipo de computo para representar gráficamente la clasificación de puestos, áreas de trabajo, salarios, tiempo de haber egresado, áreas funcionales y actividades.

Utilización de una metodología estadística para obtener valores absolutos y relativos como producto de los datos recopilados en las entrevistas.

Evaluación de los datos obtenidos en las entrevistas con el método de Mínimos Cuadrados a través de la Correlación de Datos o Regresión Lineal para obtener los puntos más representativos que determinen la realidad del profesional en Planificación para el Desarrollo Agropecuario.

Clasificación de las respuestas más significativas e importantes de los empleadores para colocarlas como testimonios dentro del documento.

## INTRODUCCION

El Desarrollo Rural es considerado como la posibilidad de que todos los habitantes sean incorporados al proceso de desarrollo del país mediante un adecuado manejo de todos sus recursos, que conlleven al mejoramiento de sus condiciones de vida.

“El Licenciado en Planificación para el Desarrollo Agropecuario es el profesionista capaz de analizar los problemas del desarrollo económico y social y en particular los del medio rural, diseñar, poner en práctica y evaluar los planes , programas y proyectos de desarrollo que demanda el incremento de la producción y productividad agropecuaria, las necesidades alimentarias del país y las condiciones de bienestar de la población rural.”1/

Actualmente en nuestro país subsiste una situación económica que no favorece el desarrollo en el sector agropecuario, especialmente para los ejidatarios y pequeños propietarios, tierra escasa y de baja calidad, créditos condicionados y caros, insumos de difícil obtención, producciones aleatorias y la comercialización de los productos en manos de intermediarios son factores que agudizan los problemas en el campo, aunado al retiro del estado como interventor directo en la organización del sector a través de la puesta en marcha de la política Neoliberal.

Las necesidades alimentarias y la poca producción, ha traído como consecuencia la importación de granos, vegetales, huevo y carne del extranjero en los últimos años. Resulta contradictorio e irónico que algunas tierras se encuentren con poca producción e incluso sin sembrar por problemas económicos ,teniendo un gran mercado comercial cautivo en nuestro país el cual solicita sus productos cada día. Esta situación es el fiel reflejo de la crisis del país ,ya que México posee los recursos naturales y humanos para solventar las necesidades alimentarias. Por lo que podemos determinar que existe un campo de trabajo que necesita de circunstancias propicias para su desarrollo y el Licenciado en Planificación para el Desarrollo Agropecuario puede ser un recurso humano que puede resultar de gran ayuda al sector agropecuario.

La Licenciatura en planificación para el Desarrollo Agropecuario es una carrera relativamente joven, considerando que a la fecha solo han egresado trece generaciones y a diferencia de las carreras similares que se imparten en la Universidad Autónoma de Chapingo y la Universidad Autónoma Metropolitana ha tratado de desarrollar profesionistas con una formación académica multidisciplinaria ,con lo que se obtiene un perfil diferente en el egresado, pretendiendo que tenga la capacidad de adaptarse a las necesidades que demandan los actuales campos de trabajo, comprenda mejor y analice los procesos de desarrollo en los aspectos económicos , social y técnico, aparte de que pueda incorporarse a la investigación y al desarrollo de técnicas y procesos agrícolas que permitan el mejoramiento económico del país.

En todas las áreas del país existen problemas que requieren de una solución y se pueden encontrar productores privados, organizaciones de carácter público y social en los cuales los egresados de la carrera pueden prestar sus servicios por la característica multidisciplinaria e interdisciplinaria que distingue a este profesionista ya que es capaz de integrarse con profesionistas de otras áreas como economistas, agrónomos, sociólogos, antropólogos y demás profesionistas de las diversas ramas de la ingeniería para las tareas de desarrollo en el campo.

En su mayoría las formas de ayuda para mejorar al campo es por medio de programas, para la realización de estos se determina el tipo de recurso humano que se requiere para el desarrollo del proyecto, es así como se toma en cuenta al agrónomo, economista, contador, trabajador social etc. y se omite al Planificador para el Desarrollo Agropecuario debido básicamente a que desconoce el perfil de este profesionista o se ignora de lo que es capaz de realizar.

Por otra parte la crisis del sector rural ha tenido como consecuencia de la política adoptada la disminución de empleos en el sector público para los profesionistas vinculados con el agro. Sin embargo si el Licenciado en Planificación para el Desarrollo Agropecuario fuera conocido, seguramente estaría favorecido dentro de los pocos empleos que se conservan dentro de este, debido a que el perfil que tiene el Planificador le da la pauta para poderse desarrollar dentro de cualquier área.

Es por estos motivos que se hizo necesario realizar un sondeo de opiniones a los egresados de la carrera en Planificación para el Desarrollo Agropecuario de acuerdo a su desempeño profesional y mercado de trabajo en el que se encuentran insertos, tomando en cuenta para su realización las seis primeras generaciones de la carrera debido básicamente a que son estas las que se encuentran desarrollándose en este ámbito, así mismo son las que poseen experiencia y conocimientos en el mercado laboral .

Así mismo se estructura el texto en tres apartados : Dentro del marco de referencia se establecen las características y la problemática en que se encuentra el sector agropecuario a partir de la concepción y aplicación de las políticas Neoliberales que dieron pauta a los actuales cambios que traen consigo que el Planificador para el Desarrollo Agropecuario se vea obligado a ampliar su mercado de trabajo a través de la actualización y modificación de un nuevo plan de estudios que le de mayor oportunidad para integrarse en el ámbito laboral.

En el segundo apartado se plasma el perfil profesional del Planificador para el Desarrollo Agropecuario mencionando como se creo y sus experiencias previas con una orientación semejante además de integrar el vigente plan de estudios su definición y perfil profesional los métodos de enseñanza el tipo de profesional que se desea formar y el binomio docencia- investigación dentro de las practicas escolares, por último haciendo una pequeña referencia al campo de trabajo en el que se puede insertar al Planificador con el fin de conocer las actitudes que este profesionista posee.

A continuación se presentan los resultados de la investigación sobre el Mercado de trabajo de los Planificadores, dividiéndolo en tres secciones, en las cuales se analiza :

1) El Status dentro de la profesión que nos indique la función que desempeñan como Asesor, Docente, Analista, Investigador etc. ; dentro del sector público, privado o social.

2) El Nivel jerárquico de la instancia empleadora, evaluando el alcance y trayectoria que los ha llevado a ese lugar que ocupan, mostrando las ventajas y desventajas que poseen ante otros profesionistas como pueden ser la falta o no de una especialización.

3) Y por último la opinión que de ellos tienen los empleadores sobre la función y posición mostrando el grado de eficiencia o ineficiencia que presenta el egresado dentro de su función, indicando los cambios o mejoras que deberá sufrir el futuro profesionista.

Para posteriormente incluir la(s) conclusión(es), propuestas y recomendaciones que se aportan al final de la investigación.

En el anexo incluimos la metodología utilizada para la realización de las encuestas y las entrevistas, además del machote del cuestionario que se aplicó a los entrevistados poniendo mayor énfasis en los temas: El status dentro de la profesión, la ubicación y nivel en la estructura jerárquica de la instancia empleadora y la opinión de los empleadores sobre el desempeño, función y posición que ocupan los egresados de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario por ser estos los objetivos principales de esta tesis.

## **MARCO DE REFERENCIA**

**La Problemática del Sector Agropecuario a través de las Políticas del Estado.**

### **1. ANTECEDENTES DE LAS POLITICAS DEL ESTADO.**

A fines de siglo y de milenio el ser humano se enfrenta a una crisis de ideologías, de paradigmas y de identidades que cuestionan y ponen en duda la idea de progreso inminente a la par del paso del tiempo. Las sociedades de hoy cambian, se adaptan, se transforman a veces drásticamente, en otros engendros sociales sin previo aviso para al poco tiempo retomar parte de lo desechado y replantear estrategias.

La crisis actual sobre las vías de desarrollo es en parte fruto de los relativos fracasos de paradigmas pasados. Hoy en día se debate sobre el papel del Estado, de la Planificación, del mercado, de la iniciativa privada, del sector social, de la clase obrera y de los demás actores en el devenir social.

A fines de los 70s en los países menos desarrollados el paradigma oficial del desarrollo se relacionaba con un Estado fuerte e interventor, capaz de incidir en la realidad de todos de forma planificada. Entonces se busca incentivar el crecimiento y la diversificación económica por medio de una estrategia de sustitución de importaciones que fomentará el empleo e incrementará los niveles de ingreso de la población a fin de ampliar el mercado interno. Dentro de esta estrategia, el reparto de tierra entre los campesinos sin tierra era considerado un elemento fundamental para distribuir ingresos, dinamizar al sector agropecuario y ampliar el mercado interno." 2/

Al inicio de los ochentas, el deterioro en los términos de intercambio (principalmente petróleo el aumento en tasas internacionales de interés y la escasez de liquidez en los mercados internacionales de capital, abrieron aún más

las brechas financieras en la economía mexicana y obligaron a revisar la concepción general y la estrategia de desarrollo" 3/.

"Los países menos desarrollados no tuvieron otra opción que seguir los lineamientos manejados por instituciones financieras internacionales (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional) que planteaban en esencia un nuevo paradigma que sugiere que cuanto más libre y menos intervenido esté un mercado, más corresponderán los precios de mercado y más justa una sociedad será " 4/.

A mediados de los ochenta esta definición había cobrado fuerza en las instancias gubernamentales, la crisis se debía en gran parte al "manejo económico" tradicional por parte del Estado, consistente en su excesiva intervención en el área, en la sobreprotección a áreas no rentables de la economía, en el manejo indiscriminado de la inversión y del subsidio público y en el mantenimiento de una política proteccionista frente al exterior, se requería en consecuencia, adoptar una nueva estrategia de desarrollo.

El paradigma Neoliberal pregona la necesidad de: un Estado Conciliador y regulador de la política económica y social; la inversión nacional y extranjera como motor de crecimiento económico, un libre mercado donde sea la ley de oferta y demanda la encargada de regular la actividad económica, fundamentalmente la compra y venta de capital, tierra, mano de obra y tecnología y; la iniciativa privada como principal y en lo ideal único agente económico" 5/.

Los lineamientos para la Modernización del Campo planteada en el sexenio de Salinas se encuentran insertos en el Plan Nacional de Modernización del Campo (PRONAMOCA) que tiene como objetivo fundamental aumentar la producción y productividad del campo y que para lograrlo es indispensable su modernización, mediante la puesta en practica de múltiples decisiones como descentralización, fortalecimiento de la autonomía de gestión de productores; concertación y el ejercicio de una política para promover la eficiencia productiva

y evitar que existan recursos ociosos, tierras, obras de infraestructura, maquinaria, instalaciones y servicios” 6/.

“La política agrícola tendría dos finalidades: aumentar el bienestar de los productores de bajos ingresos y promover la oferta abundante de alimentos y materia primas. Para cumplir estas finalidades es indispensable afirmar la seguridad jurídica en la tenencia de la tierra, garantizar su utilidad productiva es la base fundamental del Desarrollo Rural” 7/

Los principales problemas del sector, objetivos, estrategias y la política de modernización en el diagnóstico de Pronamoca considera que existe una serie de distorsiones y obstáculos que dificultan el desarrollo favorable, uno de estos es la inseguridad en la tenencia de la tierra y en menor proporción el minifundio.

El objetivo explícito de Pronamoca es aumentar la producción y la productividad y elevar el nivel de vida de las familias que habitan en el sector rural para garantizar el abasto nacional y alcanzar la soberanía alimentaria.

Cabe destacar que entre los objetivos generales están otros que han tenido mayor importancia a nivel de instrumentación como la competitividad, el estímulo al potencial de exportación y el impulso al desarrollo mediante esquemas propicios para la inversión tanto nacional como extranjera. En los objetivos particulares destaca el establecimiento de un marco propicio para las inversiones, lo que requiere la movilidad de los factores de la producción, la certidumbre en la tenencia de la tierra y la desincorporación de las actividades de procesamiento y comercialización que realiza el Estado.

El Pronamoca plantea que la estrategia es la Modernización del Campo en un contexto de economía abierta mediante políticas que promuevan la eficiencia productiva, la descentralización de recursos, el fortalecimiento de la gestión de las organizaciones de productores y la negociación concertada. En las medidas estarían: la certidumbre de la tenencia de la tierra, la asociación entre

distintos agentes económicos y un comercio externo en base a las ventajas comparativas.

La adopción más precisa de la nueva concepción Neoliberal llegó con el gobierno de Salinas, de hecho, continuaba y radicalizaba un proceso de reformas que, aplicadas desde el sexenio de Miguel de la Madrid, contenía los siguientes elementos: "1) ajustes fiscales; 2) liberalización mercantil; 3) cambios jurídicos en la estructura del sector; 4) disminución del intervencionismo estatal (desincorporación y desregulación).

Desde sus primeros días, el gobierno de Salinas de Gortari reafirmo definiciones: se trataría básicamente de: a) eliminar subsidios indiscriminados y promover los subsidios selectivos o dirigidos; b) eliminar una buena parte de la intervención gubernamental liberalizando precios (excepto maíz y frijol); c) reducir el rol de las paraestatales en mercadeo, almacenamiento y procesamiento de productos agropecuarios; d) descentralizar y reducir funciones de la SARH (SAGAR) y de otras dependencias gubernamentales"8/.

## **2. ACCIONES DEL ESTADO**

Mediante los planes de desarrollo especialmente del Plan Nacional de Modernización del Campo el Gobierno de Salinas de Gortari menciona como "acciones de transformación en el campo" las siguientes:

- La desregulación y simplificación administrativa en las instituciones de atención al campo.
- La adecuación del régimen de propiedad en el campo para fortalecer la iniciativa y la autogestión de los productos rurales.
- La racionalización del esquema de subsidios y su sustentación por un esquema de pagos agropecuarios.
- El desarrollo y fomento de un esquema moderno de comercialización de productos agropecuarios.
- La apertura comercial en el sector agropecuario para impulsar la modernización de la producción y fomentar su especialización creciente en las áreas en las que existen ventajas comparativas.
- El establecimiento de programas de combate a la pobreza en zonas rurales.

Para cada uno de estos propósitos genéricos se han instrumentado medidas y programas con grados variables de importancia y profundidad, dentro de ellos se entremezclan medidas en las que se propone la reactivación económica, reparaciones en materia de justicia social, propósitos para recapitalizar el agro y modificar los esquemas tradicionales de otorgamiento del crédito. Dentro de ellos destacan de manera fundamental tres: las modificaciones al Artículo 27 de la constitución, la amplitud alcanzada por los distintos proyectos de Pronasol y la puesta en marcha del Procampo

La adecuación del régimen de propiedad en el campo ha consistido, como ya se señaló, en la reforma al Artículo 27 constitucional que en esencia busca en el mediano plazo incorporar al mercado de tierras a todo tipo de tenencia de la tierra, incluyendo la ejidal. La intención de las reformas también implica la posesión privada de la tierra, en forma individual o como sociedades mercantiles, más no como patrimonio familiar ni como recursos colectivos de las comunidades indígenas, ni de los ejidos. Un tercer elemento central de las reformas, es la posibilidad de generar empresas intensivas en capital y de gran escala, de 2500 a 8000 has. Contemplando cambios de uso del suelo, por medio de la creación de sociedades mercantiles prohibidos en la legislación anterior.

El inicio de esta instrumentación se ha concentrado en: 1) finiquitar el rezago agrario; 2) parcelar y ubicar con exactitud las parcelas y predios urbanos en comunidades indígenas y ejidos y 3) incorporar las tierras de estos últimos a empresas de asociación bajo el control real del capital privado.

Para iniciar la instrumentación de las reformas al Artículo 27 Constitucional, en relación a la tenencia de la tierra, el ejecutivo de la Nación marginó a la Secretaría de la Reforma Agraria a quien sólo le dejó el problema del rezago agrario y, en su lugar, creó un Tribunal Agrario para dirimir conflictos agrarios, y una Procuraduría Agraria, cuya principal función ha consistido en la instrumentación del Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares Urbanos (PROCEDE).

Explícitamente el PROCEDE se ha fundamentado en la necesidad de dar certidumbre a la tenencia de la tierra a los ejidatarios en lo individual, al dotarlos de certificados (de pleno dominio) en donde se indica la ubicación y la superficie de la parcela.

En lo fundamental, habría que reflexionar sobre los objetivos reales del PROCEDE. Si se retoma el planteamiento Neoliberal Mexicano de eliminar toda distorsión del mercado de tierras, de privatizar la tierra ejidal y comunal y de reconcentrar la tenencia de la tierra en México hasta lograr economías de escala

similares a las norteamericanas, entonces el PROCEDE tiene lógica si contribuye a estos objetivos, más que contribuir a dar seguridad en la tenencia de la tierra a los ejidatarios. Dentro de esta lógica Neoliberal, tal vez se quiera documentar y ubicar la tierra del sector social , a partir de ello, poder privatizarla y transferirla de manos "ineficientes" y "no rentables" a manos de corte empresarial . Si esto es así, entonces la mejor protección de los ejidatarios es precisamente no entrarle al PROCEDE y dejar sus parcelas en el limbo de la indefinición documental a fin de que estas no puedan ser embargables y transferibles. Esta actitud, sin embargo muy probablemente los dejaría fuera de apoyos como el PROCAMPO pues no tendrían documentación que acredite el tamaño de sus parcelas y por lo tanto quedarían inhabilitados para recibir el subsidio directo a cada productor determinado según el número de hectáreas; además del Crédito agropecuario, así como los diferentes programas del hasta hoy denominado PRONASOL.

De 1990 a 1994, los sistemas crediticios articulados a la economía rural y campesina entran en una crisis profunda , tanto por su escasez como por el hecho de que la mayor parte de las carteras vencidas se vuelven impagables ; "la superficie habilitada en 1991 por el Banrural fue de un millón de has. Cuando en 1982 atendió siete millones. Por otro lado la cartera vencida del Banrural representaba el 40 % de su cartera crediticia, en 1992 de 200,000 acreditados por el Banrural solo 4000 fueron rehabilitados; es decir, únicamente el 2% de los productores con carteras vencidas recibieron recursos frescos." 9/

Para 1989-1992 Banrural eliminó el 50% de su staff y cerro el 60% de sus sucursales. Se inició la reestructuración de otras instituciones financieras como FIRA y la transferencia de morosos o agricultores con poca potencialidad productiva al Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL).

Para el mismo periodo, el crédito privado tuvo hacia el sector un incremento significativo de 144% , pero este se dirigió casi en su totalidad a áreas de mayor desarrollo y potencial productivo. FIRA emergió como la institución más importante para el desarrollo agrícola , pero su actividad se dirigió sobre todo hacia los medianos y grandes productores; Nacional Financiera (Nafinsa), por su

parte, se dirigió a líneas de asistencia técnica y a prestamos para proyectos de microempresas y empresas comerciales como complemento lógico de FIRA.

Cuando se separaron los productores no rentables y de escaso potencial productivo de aquellos que tuvieron como destinatario a los rentables o con potencial productivo; el Pronasol se hizo cargo de atender a los primeros; con un esquema de apoyos sin costos financieros (tasas de interés) para pequeñas superficies (de 2 a 3 has.); el Banrural se consideró un nuevo sistema de acceso al crédito formal.

En 1991 Pronasol habilitó con crédito informal 2 millones de has. Si regresamos al dato de la cobertura de Banrural en 1982 - cuando alcanzo la cifra de 7 millones de has.- resulta que el 60% de la superficie del sector social quedo sin habilitar por lo demás, el Pronasol tuvo por lo general una proyección económica asistencial, dirigiendo en mucho sus esfuerzos fundamentales a resolver carencias en el terreno del consumo más que en el de la producción.

Otra área significativa de reestructuración fue la de Paraestatales ligadas a la producción de básicos como la Conasupo; hacia finales del sexenio los únicos productos que mantenían precios de garantías eran el maíz y el frijol, pero esto mismo quedo definido en las postrimerías del sexenio salinista, con la propuesta de PROCAMPO.

Los objetivos centrales de este programa apuntan básicamente al mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural, así como a contrarrestar los efectos que los desequilibrios del mercado internacional acarrearán sobre los productores mexicanos. Procampo se dirige pues al sector de la población más pobre.

Según Téllez (1994), "el Procampo sustituirá, gradualmente el apoyo otorgado a los precios de garantía por otro sistema de apoyos directos a las superficies sembradas con los principales granos y oleaginosas. Estos apoyos

serán entregados por hectárea tomando en cuenta la productividad y las condiciones regionales. Mediante este programa se brindaran apoyos a poco más de 3.3 millones de campesinos y productores que trabajan el 70% de la superficie cultivada en el país. Este programa permitirá contar con los beneficios de un mercado abierto sin dejar de proteger los ingresos de los productores" 10/

Procampo surgió en octubre de 1993 y fue lanzado por el Gobierno de Salinas como el programa - eje de reestructuración de las relaciones económicas agropecuarias para el mediano plazo con el se ofreció una demanda de 11.7 mil millones de nuevos pesos para los productores mexicanos en 1994 -5.3 mil millones de nuevos pesos más que en 1993- como transición a un esquema de subsidios que ocuparían durante 15 años (constantes en los primeros diez; decrecientes a partir del décimo primer año), para maíz, frijol, trigo, arroz, soya, sorgo y algodón. Como ya se menciono el apoyo no estaría ligado a la productividad ni al tonelaje sino que se daría por hectáreas en un monto de 330 nuevos pesos general para el ciclo otoño-invierno 1993-1994, de 350 general en el ciclo primavera-verano 1994 y de 350 nuevos pesos a partir del ciclo otoño-invierno 1994-1995, aunque en este ultimo caso sería diferencial con un rango de pagos por hectárea que fluctuaría entre un mínimo que asegurara "un nivel de ingreso para los productores de autoconsumo" que permitiera que las superficies de alto rendimiento fueran rentables." 11/

Un balance estructural de Procampo sugiere ciertamente que el programa buscaba en el corto plazo, estimular la demanda y amortiguar los graves efectos sociales generados por la aplicación de las políticas de ajustes pero a largo plazo, Procampo se exhibió como un programa que no enfrentaría problemas de productividad, no definiría el curso de una nueva estrategia campesina, ni alteraría la perspectiva general de la reforma Neoliberal delineada: solo ofrecería una vía menos dolorosa e indirecta de reconversion productiva en el mediano plazo para un sector de productores, en el sentido de inducir, por la vía de una liberación gradual y controlada, el desplazamiento de cultivos tradicionales y "no competitivos" por otros que gozaran de ventajas comparativas frente a los productores agrícolas del extranjero.

“La puesta en marcha de Procampo abre la polémica sobre la pertinencia, modalidades, oportunidad y consecuencias de su aplicación. Algunos de los argumentos a su favor giran alrededor del otorgamiento de recursos a amplios segmentos de campesinos ubicados en la agricultura de subsistencia y cuyo numero es de 2 millones aproximadamente. Estos productores no hubieran podido, de otra manera, captar financiamiento por ningun otro medio. En la misma dirección se sostiene que se trata de recursos orientados al apoyo de 9 de los 10 principales cultivos y, por consiguiente, una parte significativa de la superficie cultivable.” 12/

Para Procampo también hay argumentos en contra. Se habla de insuficiencias en el monto, de la concentración de su asignación, el pago por su superficie no estimula los incrementos de la productividad, además propicia el cultivo simbólico y no actuaría a favor de inversiones en infraestructura, adquisición de maquinaria y uso de buenos insumos. Esto último redundaría obviamente, en un estancamiento en la productividad y no habrá estímulos para que los productores busquen una mayor rentabilidad por peso invertido. Además de que se perfila como un programa totalmente ajeno a toda política de fomento, de manejo de programas de mejoramiento productivo y de transferencia de tecnología.

En esencia, las acciones y expectativas del gobierno mexicano no han sido cumplidas en lo básico. La adecuación del régimen de propiedad ha provocado un vastísimo impacto social y político en el país, la modificación en cambio no se ha reflejado en las inversiones productivas conjuntas entre empresarios y ejidatarios esperadas.

La cuestión de la eliminación de los subsidios y su sustitución por pagos agropecuarios se ha cumplido solamente en la eliminación de subsidios.

La apertura comercial del sector agropecuario ha sido principalmente por la parte mexicana. Los otros países continúan apoyando con fuertes sumas

**anuales, tasas arancelarias, cuotas de importación y disposición fitosanitaria a sus sectores agrícolas**

**Los programas de combate a la pobreza en el campo se han limitado a los del Pronasol .**

**Cada una de estas menciones que se han hecho, significan dentro del mapa nacional, problemas de un enorme grado de heterogeneidad. Por ello, las referencias permiten establecer los principales problemas del campo que al fin de cuentas es el objetivo principal de este apartado.**

### **3. LA ESTRATEGIA DE MODERNIZACION DE LA ACTUAL ADMINISTRACION**

Actualmente, la estrategia para la modernización del campo mexicano continua como en el sexenio anterior, sustentada en la apertura comercial y en la participación organizada de los campesinos. Con respecto a la organización de los campesinos, como un nuevo actor a impulsar, en la base encontramos las modificaciones constitucionales y la legislación agraria, es decir de los ideólogos, para permitir la soberanía del productor, en tanto que se reordenan los derechos individuales de propiedad. Este proceso por el que se pretende legitimar la privatización de la tierra y el retiro del Estado como interventor directo en la organización del sector se encuentra bastante atrasado. Apenas se asiste al compromiso gubernamental de que el programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares (PROCEDE) se terminará antes del año 2000 pero mientras tanto no existe certidumbre jurídica a la propiedad de los campesinos.

Se establece una Alianza para el Campo, a partir de lo que se ha denominado un Programa integral para la Producción Agropecuaria y el Desarrollo Rural. Los objetivos de la Alianza son: aumentar el ingreso de los productores, acrecentar la producción agropecuaria a una tasa superior a la del crecimiento demográfico, producir suficientes alimentos básicos para la población a precios competitivos y fomentar las exportaciones de productos del campo. Se contempla impulsar la modernización para incrementar la rentabilidad.

La Alianza para el Campo pretende dar un nuevo dinamismo y permanencia definitiva al Procampo. Establece que la cuota básica de apoyo tendrá una duración de 15 años. Al nuevo esquema ampliado se le denominará PRODUCE, el cual añade tres nuevas modalidades de apoyo orientadas a la capitalización, a la reconversión productiva y a la preservación de los recursos naturales. Establece un nuevo esquema de financiamiento rural, a partir de la federalización de la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR).

En cuanto a la capitalización se contempla la creación de un fondo que subsidiará la adquisición de implementos agrícolas, por estratos de productores.

En la reconversión productiva, de cultivos anuales a perennes, se brindará apoyo adicional al ingreso durante la maduración de los proyectos. Se orientará por el mercado nacional e internacional en productos que tengan rentabilidad atractiva.

La preservación de los recursos naturales, abarcará apoyos a proyectos ecológicos para una mejor utilización de los recursos.

En este programa se contempla que la transferencia de tecnología será "la pieza clave" y recibirá un gran apoyo para que llegue a la mayoría de los productores, impulse la capitalización y la capacitación, teniendo como eje articulado la federación de SAGAR y la creación de fundaciones estatales para la transferencia de tecnologías. Se proporcionarán apoyos directos para contemplar las inversiones de los productores, en la transferencia tecnológica que aprueben las fundaciones. Al mismo tiempo se constituirán un Sistema Nacional de Capacitación Rural Integral y se dará atención educativa especial para los jornaleros agrícolas y sus familias.

Al respecto, se considera que es un programa que pretende ser integrador en tanto que involucra siete Secretarías de Estado en la instrumentación de las políticas del programa. Igualmente un aspecto novedoso consiste en que, se transfiere a los gobiernos de los Estados, los Distritos de Desarrollo Rural y un importante número de funciones operativas de la SAGAR, delegando para ello la decisión en la distribución de los recursos. Aunque el Gobierno Federal conserva la formulación de las políticas, la evaluación, la supervisión, la sanidad animal y vegetal y la coordinación de los programas especiales.

Se distingue también, la orientación a apuntalar a productores con potencial productivo, en actividades comerciales, así como un claro apoyo a las diversas actividades ganaderas, especialmente las de carácter más intensivo.

Con estas políticas se asume que las fuerzas del mercado son las determinantes de las decisiones de los productores, que México puede beneficiarse de sus ventajas comparativas tanto en la apertura a los mercados externos, como el ahorro interno, mediante "un esquema de financiamiento rural más competitivo y oportuno" así como las transformaciones en el Sistema Nacional de Investigación Agrícola, pueden ser la clave para elevar la productividad.

Según Del Valle María del Carmen (1996), considera que "es muy importante poner atención en la distribución y el buen empleo de los recursos para evitar que continúe la tendencia hacia una pérdida de la capacidad productiva del campo mexicano. Asimismo es un acierto "mirar hacia adentro" en el contexto de las dificultades económicas que se enfrentan, consentir que en el aprovechamiento y desarrollo de capacidades tecnológicas adecuadas son indispensables para rescatar la capacidad productiva."

Sin embargo, hay que hacer notar que el desafío de producir en esas condiciones, implica el esfuerzo de ser competitivo, de reducir costos, pero no a expensas de los trabajadores y productores. Es importante que se obtenga una competitividad auténtica, incorporando progreso tecnológico a las actividades productivas y de comercialización, sobre la base de la sustentabilidad ambiental, de modo que al mismo tiempo se derive en mejores remuneraciones para los productores.

En esa dirección, se considera que la capacidad tecnológica en nuestro país, formada por la infraestructura tecnológica y la masa crítica con que se cuenta, requiere de un impulso a su desarrollo y un impulso a la educación y capacitación, por ser elemento imprescindible que constituye una ventaja comparativa para conseguir acceder a los avances tecnológicos generados a nivel

**mundial. La producción o asimilación de conocimientos es tan importante como la producción de bienes y servicios, por lo tanto la educación y la capacitación adquieren un papel preponderante.**

**En lo que se refiere a la incorporación de innovaciones tecnológicas, la Alianza para el Campo determinó transformar el Sistema Nacional de Investigación Agrícola con la creación de Fundaciones para la transferencia de tecnología, en cada entidad federativa, se trata de una nueva oportunidad para que los productores participen en dichos progresos y con ello se busca fomentar las relaciones entre los diferentes actores de la innovación.**

**Esta operación se construye a partir de la transformación del INIFAP que, según se asienta en el programa, tendrá más recursos para realizar la investigación básica a nivel central . La investigación aplicada y transferencia tecnológica se realizara en los Estados, mientras que las Fundaciones serán las encargadas de proponer la transferencia tecnológica que permita elevar la productividad aprovechando mejor la vocación de tierra, clima y agua, adecuada a cada microregión. Para ello se contará con recursos federales, estatales y de los propios productores.**

**En este contexto la SAGAR, considera que la capacitación de recursos humanos constituye, con el acceso a nuevas tecnologías y el fomento a la capitalización, uno de los tres medios principales de la Alianza para elevar el ingreso neto, la producción y la productividad de los productores con potencial agropecuario no desarrollado o en transición por limitantes tecnológicas, de mercado, de financiamiento, y por su bajo nivel de organización productiva.**

**En las acciones de capacitación y extensión se destacan las encaminadas a promover la diversificación y la reconversión productiva, bajo un enfoque integral y sistemático en la realización de las mismas, así como aquellas destinadas a la capacitación para el empleo que busca facilitar la movilidad de los productores hacia actividades económicas no agropecuarias, que forman parte de**

la realidad rural y una importante fuente alternativa de ingresos y desarrollo del sector.

Se constituirá el Sistema Nacional de Capacitación y Extensión Rural Integral (SINDER) teniendo las funciones prioritarias de inducir el cambio tecnológico y de atención a la demanda. El sistema se basa en servicios privados con apoyos gubernamentales decrecientes.

El SINDER, tendrá como propósito fundamental promover directamente en el campo el uso de tecnologías, rentables y adecuadas a las condiciones de las unidades de producción según los diferentes estratos agrotecnológicos y los niveles de desarrollo productivos de la población objetivo. El sistema tendrá también como prioridad fortalecer la capacidad de gestión de los productores, para que organizadamente y con el apoyo institucional, remuevan las restricciones, particularmente de carácter tecnológico, financieros y de mercados.

Por otra parte se creará el Consejo Nacional de Investigación, Capacitación y Transferencia Tecnológica Agropecuaria (CONIETT), que actuará como órgano de coordinación y consulta para la formulación y evaluación de políticas y proyectos de investigación aplicada, capacitación y extensionismo, específicamente orientados a las condiciones agroecológicas y sistemas de producción tipificados como de mediana productividad o de transición.

De esta manera, la capacitación y la extensión serán desarrolladas a través de un servicio profesional privado capacitado a su vez en alternancia por expertos, por producto o disciplina para asegurar una retroalimentación continua entre el productor y las fuentes generadoras y difusoras de tecnología y de apoyos institucionales.

**La Alianza para el Campo pretende que los prestadores del servicio trabajen con productores líderes o cooperantes integrando grupos de intercambio tecnológico entre los productores y estableciendo módulos y parcelas de demostración que faciliten la incorporación de los productores a los programas contenidos en la Alianza.**

#### **4. EL PAPEL DEL PROFESIONISTA EN PLANIFICACION PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO EN LA INSTRUMENTACION DE LAS POLITICAS DEL ESTADO HACIA EL SECTOR AGROPECUARIO.**

Con los cambios generados a partir de la instrumentación de las políticas Neoliberales se han dado una serie de reformas constitucionales tendientes a su aplicación y con ello un enorme rezago en el sector agropecuario que ha llevado al descontento de su población con la aparición de grupos armados principalmente en las regiones más pobres del país.

Para menguar en parte esta situación el Estado da un giro en las políticas de desarrollo hacia el sector no cambiando su objetivo fundamental que es el de apertura comercial y privatización sino solamente la estrategia pues vuelve a participar con los productores a través de apoyos en las diferentes modalidades que otorga el PRODUCE , pero con una enorme diferencia; el Estado pretende que los productores en el corto plazo sean capaces de ser autogestores y solucionar los problemas que los aquejan, apoyándolos con asesoría técnica integral y que al cabo de un tiempo puedan solventarla ellos mismos.

El SINDER pretende integrar a un grupo de profesionistas que den asesoría técnica y de extensionismo de una manera integral y sistemática a los productores agropecuarios. Esta labor se llevara a cabo a través de dos tipos de profesionistas: aquellos con la capacidad de integrarse en la comunidad sin involucrarse en otros problemas que no sean los del mejoramiento de sus condiciones tecnológicas y de asesoría que sea capaz de detectar los problemas con la realización de diagnósticos bien fundamentados además que sea propositivo y no impositivo; y aquel que sea especialista en el área requerida.

Para realizar esta labor que es fundamental para el desarrollo del sector, pues de ello depende el éxito o el fracaso de la introducción de una tecnología el primero estará apoyado por el segundo quien solo dará la recomendación técnica más adecuada al problema que de suelos, producción, alimentación animal, entre otros pueda tener el productor.

La labor más importante la tendrá en sus manos el primer profesionalista pues de él depende el detectar las carencias del productor y proponer soluciones adecuadas. Para ello el SINDER establece que no requiere de un profesionalista que sea especialista en una área pues para eso está el técnico especializado, más bien requiere de aquel que tenga una visión integral del sector y de los actores que en él participen.

Es aquí donde el Lic. en Planificación para el Desarrollo Agropecuario puede ser pieza clave para el buen desarrollo de este programa pues su perfil profesional es el idóneo porque contiene las características requeridas para esta labor.

El carácter multidisciplinario e interdisciplinario que da origen al Lic. en PDA permite la realización de diagnósticos que contengan todos los elementos para detectar los posibles problemas y dar una solución, para esto integra elementos de tipo social, económico, político, cultural y técnico sin olvidar ninguno de ellos que si no se tomara en cuenta podría traer como consecuencia el fracaso de un proyecto.

El PDA además tiene la capacidad para realizar proyectos integrales desde su diagnóstico, planeación, formulación, evaluación, control y seguimiento de estos en colaboración con especialistas técnicos y financieros.

La Alianza para el Campo sostiene que es importante no volver al paternalismo al cual está acostumbrado el productor por lo que el programa pretende que estos sean capaces de pagar en un tiempo los servicios de asesoría que requieran, es decir, que los productores sean los que empleen en un futuro a los profesionalistas involucrados en este sector siendo ellos mismos sus empleadores.

**Esta característica del programa conlleva a que en un futuro los servicios de asesoría agropecuaria sean otorgados por el sector privado o social y en casos específicos el Estado. Es por esto, que a lo largo del desarrollo de esta tesis se analiza la posible introducción del PDA dentro de estos sectores percibiendo las carencias que derivan de la implementación de un programa de estudios que actualmente está fuera del contexto de modernización económica con vías a su adecuación a las nuevas tendencias.**

## **II EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN PLANIFICACION PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO**

### **I. Antecedentes**

A principios de la década de los 70. En México se realizó uno de los más grandes empeños de organización en el sector agropecuario que se concretó en la instrumentación de interesantes planes de desarrollo orientados al sector campesino vgr. El Programa de Inversiones Públicas para el Desarrollo Rural. PIDER. EL Plan Maestro de Organización Campesina, el proyecto de colaboración FAO-PNUD SRA.MEX. 74/003 que culminaría en la elaboración del Manual de Organización Ejidal, por otra parte el mismo Estado estaba interesado en este tipo de acciones, mismos que se comentaban y discutían en el seno del Gabinete Agropecuario, instancia conformada por especialistas, funcionarios y estudiosos del área agropecuaria en México.

En estos espacios se comentaba la necesidad de formar profesionistas que coadyuvaran a la formulación, instrumentación, operación y evaluación de los programas de desarrollo que se requerían para la superación de las condiciones de vida de la población habitante de las regiones de economía campesina en México.

Se comentaba que la planeación en México, tanto a los niveles, global, estatal, regional y sectorial, era realizada por arquitectos, ingenieros civiles, agrónomos, economistas, sociólogos, antropólogos y abogados ; profesionistas que de acuerdo a su vocación e inclinaciones intelectuales orientaban los objetivos, metas y estrategias de estos programas basados principalmente en el criterio de la unidisciplina.

Por otra parte, la formación del planificador en nuestro país se había concentrado en 2 vertientes, principalmente: a) la formación en el trabajo y b) la especialización en el postgrado.

a) La formación en el trabajo : centrado en los cursos de capacitación que la Secretaría de la Presidencia instrumentó a través del Programa de Capacitación Tecnológica, posteriormente al desaparecer esta Secretaría y crearse la Secretaría de Programación y Presupuesto se convierte en Centro de Capacitación para el Desarrollo (CECADE), con sucursales que se consideraban estratégicas por su localización geográfica. Por otra parte la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, crea el Programa de Capacitación para el Sector Agropecuario, que posteriormente se convertiría en el Centro de Estudios en Planeación Agropecuaria (CESPA). Ambas secretarías privilegiaban la capacitación de sus técnicos y funcionarios, aunque la Secretaría de Programación y Presupuesto orientaba sus acciones a todas las secretarías y gobiernos estatales que estuvieran interesados en financiarlas e instrumentarlas a través de ejercicios prácticos en sus áreas geográficas, esas instituciones, contaron con la asistencia técnica de organismos internacionales, ONU, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Instituto Latinoamericano de Planeación Económica y Social.

b) A la especialización y el postgrado : tanto en instituciones nacionales como extranjeras ; Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma de Chapingo, Colegio de Posgraduados, Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, etc. En el extranjero los países hacia donde se canalizó la realización de postgrados fueron : Los Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Alemania, Israel y algunos países socialistas, Rusia principalmente, habrá que señalar que estas especializaciones y postgrados generalmente se tomaban sobre la base de la formación recibida en la licenciatura vgr. agrónomo, sociólogo, economista, antropólogo, médico veterinario.

### **1.1 Experiencias previas con orientación semejante**

En este sentido vemos que la Escuela Nacional de Agricultura forma a ingenieros agrónomos con especialidad en Economía Agrícola y convierte su especialidad de Divulgación en Sociología Rural, el Colegio de Posgraduados forma a maestros en Economía Agrícola y su área de Divulgación la convierte en Estudios del Desarrollo Rural en 1980.

La Universidad Autónoma de Chapingo abre maestrías en Economía del Desarrollo Rural y Sociología Rural con orientación marxista.

Habría que mencionar el importante esfuerzo que realiza la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro en 1974 con la creación de la Licenciatura en Desarrollo Rural , pero que por conflictos entre los agrónomos y especialistas en ciencias sociales tiene que desaparecer para transformarse en una especialidad de ingeniero agrónomo, creándose a su vez la de economista agrícola.

Para 1981 , instrumentan la especialidad en Administración Agropecuaria y las bases para la creación de la Maestría en Planeación Agropecuaria.

Por los años de 1977 la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección General de Enseñanza Tecnológica Agropecuaria le brinda un fuerte impulso al sector agropecuario con la creación del sistema tecnológico agropecuario desde el nivel secundario. ETA's bachillerato CETA's hasta el profesional con los ITA's . En los Institutos Tecnológicos Agropecuarios se imparte la especialidad de Ingeniero en Desarrollo Rural.

La Universidad Iberoamericana en 1978 creó la Maestría en Desarrollo Rural con un novedoso sistema pero que en 1981, tiene que cerrarse por radicalización de los estudiantes al vincularse de manera estrecha y comprometida con los sujetos de su acción cognoscitiva.

Para 1981 el Colegio de Michoacán con la asesoría del Colegio de México, crea en la Ciudad de Zamora, Michoacán la Maestría en Estudios Campesinos.

La Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, inicia en 1982 su Maestría en Desarrollo Rural con especialidad en Economía Campesina misma que esta en plena marcha.

Como puede apreciarse la necesidad de formar un profesionista que de una manera integral visualice la problemática del sector agropecuario existe, y por otra parte el cúmulo de instituciones que están interesadas en la superación de los problemas del sector rural es amplia y variada, y si consideramos que mas de 40 instituciones, otorgan licenciaturas y postgrados en materias de orientación agronómica, pero ninguna de ellas en planeación del desarrollo agropecuario, existe el espacio para crear una nueva profesión que cumpla con los requerimientos que la problemática del sector agropecuario demanda.

## **2. El Plan de Estudios, y la estructura Temática de las asignaturas.**

La Universidad Autónoma de México, por su carácter mismo de Nacional ha estado, tradicionalmente, atenta a los problemas que aquejan al país y preocupada por encontrar soluciones a estos problemas, reitera que ha sido tarea fundamental de la Universidad la formación de recursos humanos calificados que desde diferentes ángulos disciplinas, contribuyan al desarrollo nacional.

Es por ello que en el caso del desarrollo del sector rural ha impulsado (a través de la investigación que realiza y los cuadros que forma), la optimización en el uso de los recursos naturales; el incremento de la producción, la adecuada y racional transformación de los productos que ahí se generan, y el mejoramiento de los niveles de vida de la población del campo.

El apoyo brindado por la Universidad al desarrollo del sector primario y a la producción de alimentos, a través de los profesionales que forma, ha cubierto una amplia gama de aspectos.

Abogados, economistas, administradores y sociólogos han contribuido al análisis de normas y estructuras que rigen el funcionamiento de los procesos de organización y operación de la producción agropecuaria, lo mismo que ingenieros con diferentes especialidades, biólogos, veterinarios especialistas en alimentos han estudiado el medio, construido infraestructura para un adecuado manejo de la producción y desarrollando tecnologías y procesos para alcanzar

mayores niveles de eficiencia en explotaciones agrícolas, pecuarias y agroindustriales.

Más el modelo de desarrollo, seguido por el país a partir de la posguerra, que trajo aparejado una creciente descapitalización en el campo y la crisis de producción que se manifiesta en forma aguda a mediados de los años 60, originó la necesidad de revisar las políticas aplicadas y reorientar los esfuerzos realizados.

En el terreno de la educación, y sobre todo en el de la formación de recursos humanos para apoyar y estimular la producción y el desarrollo del sector agropecuario se generan importantes cambios y se destinan cuantiosos recursos para reforzar y ampliar la capacidad del aparato productivo.

Los tecnológicos agropecuarios - de nivel medio básico, medio superior y superior - se quintuplicaron en la década de los setenta y las universidades y escuelas agrícolas, además de que aumentaron en número, recibieron apoyos extraordinarios en sus presupuestos, para docencia e investigación.

La Universidad Nacional no fue ajena a esta preocupación: a la actividad que habían venido desarrollando carreras como: Medicina Veterinaria, Biología y Derecho, cuyos egresados habían tenido una participación importante en la atención de los problemas del sector rural, se sumó la realizada por otras - como economía -, a través de la creación de opciones terminales y la apertura de seminarios y cursos especiales, y la decisión de crear las carreras de Ingeniería Agrícola, en 1975 e Ingeniería de Alimentos en 1977.

En las nuevas carreras y especialidades, no obstante que continuaban centrandó su atención en aspectos específicos y parciales del problema, empezaba a notarse la atención de abordar los problemas con criterios menos rígidos e incluyendo en su análisis un mayor número de elementos para explicarlos.

La necesidad de un ordenamiento racional y sobre todo integral del desarrollo del sector rural llevó a considerar la necesidad de formar un profesional que poseyendo una visión global de los factores que interactúan en la conformación y funcionamiento del sector agropecuario y de sus vínculos con otros sectores, fuese capaz de participar eficientemente en el análisis de problemas, la formulación de planes y la instrumentación de acciones tendientes a conseguir mayores niveles de producción, mejores condiciones de vida para quienes producen y, en general, un más sano y justo desarrollo.

La Universidad concreta esta idea al crear, en 1981, después de previa consulta con la Secretaría de Recursos Hidráulicos, el Banco Rural, la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), La Facultad de Estudios Superiores de Cuautitlán, la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, la Universidad Autónoma de Chapingo, y la Universidad Agraria Antonio Narro entre otras, una carrera, cuya principal característica es su estructura interdisciplinaria: La Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario, y en Octubre de 1980, al iniciarse el ciclo escolar en 81-I un grupo de 120 estudiantes se incorporaron al novedoso proyecto académico.

El temor y la incertidumbre que lo desconocido produce no estuvieron ausentes en la mente de quienes iniciaron entonces sus estudios pero en la medida que el tiempo pasaba; en la medida en que lo aprendido en una materia iba encontrándosele relación con otra - aparentemente inconexa -, las perspectivas iban aclarándose, los temores y reservas fueron desapareciendo.

## **2.1. ¿ Qué es ? La definición.**

El Planificador para el desarrollo agropecuario es el profesionista que analiza los procesos de desarrollo económico, social y técnico, diseña, pone en práctica y evalúa los planes y programas que demandan la organización de la producción agropecuaria, las necesidades alimentarias del país y las condiciones sociales y económicas de la población campesina.

Incrementar la producción agrícola y pecuaria de acuerdo a las necesidades de la población y mejorar los niveles de vida de la población rural en un contexto de desarrollo económico global, no sólo requiere de la aplicación de tecnología en el campo, sino también saber administrar los recursos disponibles y organizar a la comunidad y el medio social que define al sector primario de la economía. El profesional de esta carrera recibe una formación interdisciplinaria que le da la posibilidad de integrar y conjugar los aspectos económicos, sociales y técnicos que intervienen en el proceso de transformación de la estructura social y productiva del sector rural.

## **2.2. ¿ Qué tipo de profesional se pretende formar ?**

### **EL PERFIL**

El Profesional en Planificación para el Desarrollo Agropecuario debe poseer :

- Una sólida formación en disciplina de carácter sociohistórico para poder explicar desde una perspectiva cultural, geográfica y jurídica, el desarrollo histórico del agro.
- Amplio conocimiento de las teorías económicas y las técnicas administrativas para mejorar el uso de los recursos físicos, humanos y financieros en la producción, distribución y consumo de bienes generados en el campo.
- Conocimiento de los factores naturales y tecnológicos que inciden en las Actividades Agropecuarias.
- Una amplia experiencia de campo que le permita comprender la complejidad de los problemas que trata y proponer, administrar y coordinar, a partir de

condiciones y necesidades específicas, los programas y proyectos adecuados para su solución.

El estudiante que elija esta carrera deberá mostrar interés por los problemas del sector rural y capacidad para relacionar los factores que intervienen en el análisis de los procesos de desarrollo.

Para la configuración del perfil del planificador y el logro de sus objetivos, el Plan de Estudios se articula de la siguiente manera :

La Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario se cursa en 8 semestres en los que se imparten los conocimientos agrupados en 4 áreas :

- El área de disciplinas sociohistóricas en donde se proporciona al estudiante las bases que fundamenten desde una perspectiva geográfica, social y jurídica el desarrollo histórico del agro ; comprende 12 asignaturas que involucran los enfoques del derecho, la historia, la sociología y la antropología.
- El área de disciplinas económico-financieras, en las que se estudia la administración de los recursos físicos, humanos y financieros que involucran la producción, distribución y consumo de bienes agropecuarios ; se compone de 13 asignaturas que considera la perspectiva de la economía, la administración y las finanzas.
- El área de disciplinas tecnológicas en donde se analiza los factores naturales y tecnológicos que apoyan o limitan el desarrollo de las actividades productivas en el campo, además comprende asignaturas que consideran la orientación de la biología, la agronomía y la medicina veterinaria.
- Por último el área de planeación, en donde se revisan los conceptos teóricos y operativos de la planificación y las experiencias que al respecto existen en el

país ; ésta es el área integradora de la curricula de materias y se constituye por 13 asignaturas.

La organización de la curricula por áreas no implica que estas sean impartidas por el sistema de dos semestres por cada una de ellas, por el contrario, la organización por áreas permite que en cada uno de los semestres que se cursa se integren asignaturas de las cuatro áreas, es así que por ejemplo : en el tercer semestre tenemos : 2 asignaturas del área I, 3 asignaturas del área II, 1 asignatura del área III y 1 asignatura del área IV. Este sistema permite integrar desde la base el esquema interdisciplinario, preparando al alumno para pensar y actuar de manera integral al analizar los problemas que le son presentados en clase.

Aunque la orientación de la carrera se ubica en el área de disciplinas Económico-Administrativas, en los últimos semestres se integran cuatro asignaturas optativas que permiten vislumbrar un área de posible especialización para el estudiante.

Así tenemos 45 asignaturas de carácter obligatorio y 4 de carácter optativo lo que hace un total de 49 asignaturas ( 422 créditos).

Cada programa de asignatura comprende el enunciado, el objetivo general, el temario y los objetivos particulares por tema, así como la bibliografía por tema, unidad o apartado. El sustento teórico se ubica en el análisis de las características físicas, técnico, productivas, socioeconómicas e institucionales que se presentan en el Sector Agropecuario en la perspectiva del enfoque conceptual de la sociedad en conflicto y el de la sociedad en equilibrio.

### **3. La tecnología educativa utilizada y la base académica que sustenta el Plan de Estudios**

La base fundamental del sistema de enseñanza en la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario es de dos tipos :

- En las materias que incluyen prácticas de campo se diseñan programas aplicados de acuerdo a los contenidos específicos de la materia, de manera que el estudiante plantea soluciones a problemas del campo.

- En las materias sin prácticas de campo, el método de enseñanza se concentra en la exposición por parte del profesor apoyado por el uso de las técnicas grupales que posibiliten la participación del alumno, así mismo, se llevarán a cabo recopilaciones bibliográficas comentadas y exposiciones por equipo.

La evaluación tiene distintas modalidades de acuerdo a cada materia, que se sintetizan de la siguiente manera: presentación en grupo de los resultados de la investigación de campo, discusión en equipo de los trabajos finales, examen final escrito de tipo ensayo, exposiciones regulares en clase y exámenes escritos parciales por temas a manera de reportes de lecturas.

### **3.1. La conformación de la planta Docente :**

El carácter interdisciplinario de la profesión a integrar, implica de suyo un cúmulo de problemas que en el caso de una carrera de tipo tradicional no se dan por ejemplo: la necesidad de vincular en un profesionista la concepción integral del desarrollo, conlleva a la consideración de los factores físicos, técnico-productivos, socioeconómicos e institucionales (considerados estos como el papel que el Estado asume en el proceso), obliga a la integración de profesionistas que no son planificadores de profesión pero que sean capaces de vincular su disciplina ( llámese : biólogo, geógrafo, ingeniero civil ó industrial, agrónomo, sociólogo, antropólogo, economista, administrador o abogado), con la planificación, mostrar su utilidad y disposición para contribuir al proceso de transformación de las condiciones que limitan al logro del desarrollo en el sector agropecuario de nuestro país. El problema fundamental ha sido este , en cuanto a que el docente cotidianamente está expuesto al interrogatorio crítico del estudiante en formación, principalmente en cuanto a la vinculación de su disciplina y la utilidad en el proceso de planificación del desarrollo.

#### **4. El binomio Docencia-Investigación, el papel de las prácticas escolares y el trabajo de campo.**

Para cumplir uno de los objetivos básicos de la carrera : el estudio de las situaciones reales, el estudiante se integra a intensas prácticas de campo desde los primeros semestres. Por el carácter de las prácticas de campo, que tendrán un contenido esencialmente de tipo administrativo, económico y sociológico con aplicación a las áreas rurales, es conveniente que se desarrollen en los lugares en donde existen proyectos establecidos por especialistas en agronomía, ingeniería agrícola o medicina veterinaria.

De esta manera los estudiantes en Planificación para el Desarrollo Agropecuario se integran de manera complementaria a las tareas del campo, que ya realizan otros especialistas pero que carecen de una formación profunda en planeación.

En este sentido es importante destacar la inconveniencia de que se establezcan lugares propios de la escuela para realizar sus prácticas pues el carácter socioeconómico de la carrera hace imposible el manejo a fondo de las materias de agronomía o ingeniería agrícola.

Las prácticas de campo se organizan en conjuntos de módulos de enseñanza práctica, con base en proyectos de investigación diseñados y operados (en algunos casos) desde el inicio hasta el final de la carrera. Por ejemplo : "Los Programas de Desarrollo Rural en el Trópico Húmedo", "Estructura Agraria y Poder Regional en las Zonas Áridas de México", " El Desarrollo Regional y la Explotación del Bosque en México", "Crédito y Financiamiento Agrícola en México" y " Bibliografía Selectiva y Comentada sobre Temas de Desarrollo en México, 1968-86", etc. así encontramos :

- Prácticas de cada materia, en las que se buscará un equilibrio entre las horas teóricas de clase y las dedicadas a las prácticas.

■ Prácticas de fin de semestre, que tendrán la función de integrar los conocimientos de las materias del semestre y contribuir al cumplimiento de los objetivos de los proyectos de investigación.

Este binomio docencia-investigación es apoyado por cursos, seminarios, y visitas a expertos extranjeros y nacionales vgr.: Cursos de Metodología de la Investigación, Análisis e interpretación de Datos, Computación, Formulación de Diagnósticos, Apoyo a la Titulación, Etnobotánica, Desarrollo Rural, etc.

Conferencias a cargo del Dr. Arturo Warman, Rodrigo Medellín, Gustavo Esteva, Carlos Montañez, Luis Ma. Fernández, Luis Oliver, Mauricio Campillo, José Luis Calva, y otros . Los cursos que se han instrumentado han versado sobre : Organización y Planeación de Cooperativas Agropecuarias dictados por expertos israelitas de la Histadrut, Planeación del Desarrollo Rural en Cuba, por expertos de la Universidad de las Villas y la Habana, Cuba.

## **5. El campo de trabajo.**

El egresado de la carrera podrá ejercer su profesión en centros de investigación y promoción del desarrollo rural ; en dependencias federales y estatales encargadas de la elaboración de planes y programas de desarrollo para el sector agropecuario, en instituciones financieras y reguladoras de los procesos económicos y, como docente, en institutos tecnológicos y centros de educación superior.

El trabajo lo realizará, normalmente, integrado en equipos interdisciplinarios, al lado del economista, agrónomo, sociólogos, antropólogos sociales y profesionales de las diversas ramas de la ingeniería y en muchas ocasiones las tareas que se le encomiendan requerirán ser desarrolladas en el campo.

El trabajo del planificador para el desarrollo agropecuario comprende una amplia gama de actividades ; podrá participar en la definición y análisis de criterios para proyectar programas de desarrollo, en la programación de inversiones en el sector rural, y en la formulación y evaluación de proyectos productivos, de apoyo a la producción o de beneficio social, en el sector agropecuario.

Algunas instituciones que realizan estas tareas, tanto a nivel nacional como regional son : la Secretaría de Desarrollo Social, la de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, la Reforma Agraria y el Banco de Crédito Rural, además de múltiples organizaciones creadas con la finalidad expresa de coordinar y atender la promoción del desarrollo rural, como el Instituto Nacional Indigenista.

Otro tipo de organismo en donde se puede ejercer esta profesión es en empresas Agroindustriales y en Organizaciones Agrícolas y Ganaderas como la Asociación Rural de Interés Colectivo (ARIC ) y la Sociedad de Solidaridad Social (SSS).

Aunque el campo de trabajo del Lic. en Planificación para el Desarrollo Agropecuario es muy amplio, las perspectivas reales de empleo en un país en crisis económica no son nada halagadoras.

Una situación real que no puede soslayarse es el hecho de que el Estado que es el principal empleador de este tipo de profesionista limita cada vez más el acceso al mercado de trabajo debido fundamentalmente a restricciones de tipo presupuestal.

Por otra parte la incompreensión de algunos agrónomos y economistas a las funciones que puede desarrollar el Lic. en Planificación para el Desarrollo Agropecuario integrado en equipos de trabajo, crea erróneas expectativas que inhiben la potencialidad de esta nueva profesión en el ámbito del sector agropecuario de nuestro país.

### **III. EL MERCADO Y CAMPO DE TRABAJO DE LOS PLANIFICADORES PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO.**

A lo largo de seis meses en los que fueron aplicados cuestionarios a 110 egresados de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario y a 64 jefes inmediatos que proporcionaron opiniones valiosas para cumplir con el fin de este proyecto de investigación que es de analizar los alcances, logros, carencias o aptitudes de este profesionista sobre todo a través de su experiencia y de la opinión que de ellos tienen sus jefes inmediatos.

Durante la aplicación de los cuestionarios nos encontramos con problemas diversos :

Algunos puntos no fueron suficientemente claros para aquellos que no tuvimos la ocasión de entrevistar personalmente por lo que no fue de mucha ayuda su opinión pues muchos espacios quedaron en blanco o la intención de la pregunta no era cubierta en su totalidad.

Las entrevistas en su mayoría se aplicaron a egresados que laboran en el Distrito Federal : área metropolitana y estados circunvecinos tales como : Chalco, Estado de México ;Pachuca ,Hidalgo ;Texcoco, Tepexpan ; Estado de México ;Actopan, Hidalgo, y Tizayuca Hidalgo ; ubicados dentro del sector público , social y privado, esto debido a cuestiones de tiempo, distancia y de la falta de recursos para trasladarse hacia otros estados.

Se presentó de manera difícil, en algunas ocasiones, que se concediera una entrevista por parte del empleador dadas sus múltiples ocupaciones y responsabilidades.

Al tratar de establecer el nivel jerárquico de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario nos encontramos de que los entrevistados no tenían en su mayoría conocimientos de su posición dentro del organigrama de la

Institución o Empresa. Por lo que se tuvo que realizar un organigrama de tipo general y equivalente entre un sector y otro para los puestos .

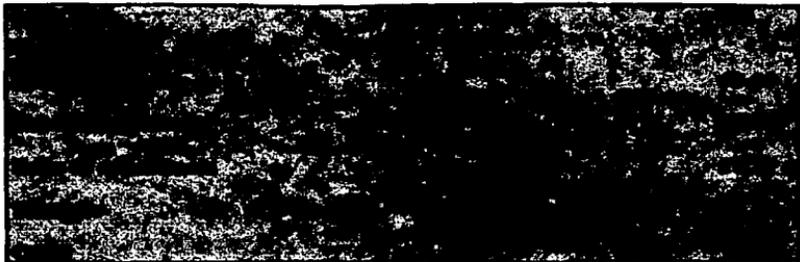
Sin embargo aun así se pudo aplicar lo obtenido en este proyecto para cubrir los objetivos que al principio se plantean.

De un total de 429 egresados hasta la sexta generación se pudo cubrir un 25.64% lo cual es representativa de esta, si recordamos que es un sondeo de opinión y no una muestra representativa de un universo, así mismo se pudo cubrir el 60% del total de las opiniones de los empleadores con respecto al # de egresados entrevistados.

Una vez hecha una revisión general de las entrevistas realizadas y efectuando una interpretación de lo expuesto se puede mencionar que uno de los problemas más graves a los que se enfrentan los profesionistas en el medio laboral es el desconocimiento de la Licenciatura ,pues surgieron comentarios en donde mencionan que hubo sectores en los que carecían del conocimiento de la existencia de tal Licenciatura e incluso se tenía que hacer referencia a los conocimientos que poseían para poder ser contratados .Por lo que es importante señalar que esta Licenciatura debe ser más difundida y de buscarse la promoción de los egresados en el medio laboral.

Por otra parte al hacer la evaluación de las entrevistas realizadas, se pudo constatar en base a las respuestas que dentro de las dificultades para contratarse en el medio laboral el no poseer un titulo no refleja dificultad para ser contratado.

Dentro de otros motivos que señalaron los entrevistados en base a lo anterior se encuentran los siguientes :



CUADRO 1

NOTA : Existen tablas en las que el porcentaje no dará el 100.00 % por tener estas varias respuestas que fueron tabuladas por separado y divididas entre el número de entrevistados.

Tomando en consideración la tabla anterior se observa que el desconocimiento de la carrera trae como consecuencia la falta de contratación representando un 60% ya que los entrevistados señalaron a esta como una de las limitantes principales para ejercer su profesión y desarrollarse en el medio laboral.

Haciendo un paréntesis se considera como fundamental el saber que se encuentran satisfechos los egresados dentro del mercado de trabajo así mismo el saber que de alguna manera se han cumplido las expectativas ó aspiraciones que tenían en mente al ingresar ala Licenciatura ya que se considera este como un hecho fundamental en la creación de profesionistas exitosos y con deseos de superación.

En base a lo anterior, si se encuentran satisfechos o no los egresados con las actividades que realizan y considerando que la pregunta era abierta en cuanto a lo que esperaban de la carrera se decidió marcar rangos, que

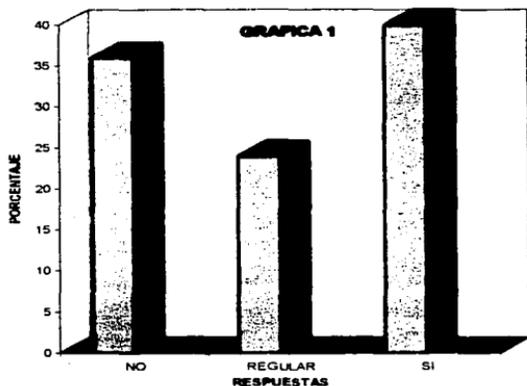
permitieran mostrar un análisis de las mismas respuestas y como las catálogos :

**NO :** Personas que no se encuentran satisfechas con sus actividades actuales.

**REGULAR :** Personas que no era lo que esperaba de la carrera pero que se sienten satisfechas con la actividad que realizan.

**SI :** Personas que realizan actividades acordes con sus aspiraciones.

Lo que arrojaron los resultados en base a este cuestionamiento se observa la siguiente gráfica.



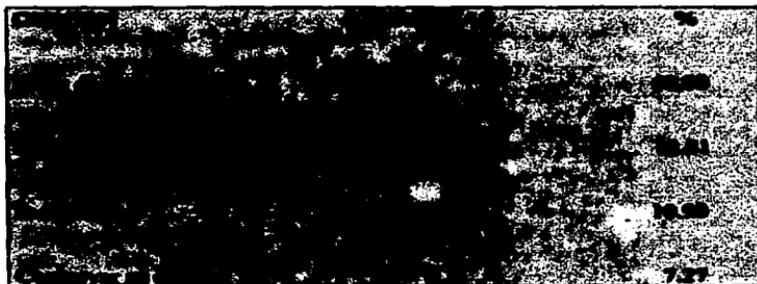
De 110 entrevistados un 40 % señalaron que SI , un 36.36 % de los entrevistados señalaron que aunque no era lo que esperaba de la carrera estaban conformes con la actividad que realizan en su ambiente de trabajo con lo que podemos determinar que hay una tendencia positiva ya que los egresados se

encuentran satisfechos con la actividad que realizan .Sin embargo un 23.64 % señalo que las actividades que ellos realizan no son lo que esperaban y que no cumplen con sus expectativas.

Como consecuencia de lo anterior existe un ambiente positivo en cuanto al deseo de superación de los encuestados ,los cuales en su mayoría (85.45%) ven como una posibilidad latente la superación personal ,mientras que un (14.54%) de los entrevistados consideran poca o nula las posibilidades de una superación personal.

Sin embargo se observa que los entrevistados que se encuentran incorporados o realizan actividades acordes con su carrera tienen expectativas de superación claras y definidas ya que piensan ascender a niveles de responsabilidad mayor como son Gerentes o Directores en sus dependencias dentro del área de trabajo a corto plazo.

Como contraparte se tiene a un grupo de entrevistados que vislumbran pocas posibilidades de ascender y los cuales sólo se conforman con conservar sus empleos o mantenerse dentro de sus actividades en una forma constante. Así podemos establecer en el siguiente cuadro las posibilidades de superación de los egresados :



CUADRO 2

Lo que se puede señalar es que los entrevistados en su mayoría aspiran a alcanzar mejores niveles en sus áreas de trabajo.

Otro tema que se considera por su importancia dentro del status, es el desarrollo de la profesión, en este caso de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario, y que dará una visión de como los estudios realizados a lo largo de la carrera han permitido ser el apoyo para el mejoramiento y la buena realización de sus actividades en sus medios de trabajo, repercutiendo esto en una estabilidad económica la cual mejore sus condiciones de vida.

Haciendo un análisis y considerando en particular una de las preguntas se presento interesante la tendencia de la mayoría de los entrevistados y que se cree que representan a la mayoría de los egresados de la carrera. En un total de 110 encuestados con respecto a la pregunta ¿ Te encuentras satisfecho con tu profesión ? obtuvimos las siguientes respuestas que se enmarcan en el siguiente cuadro.

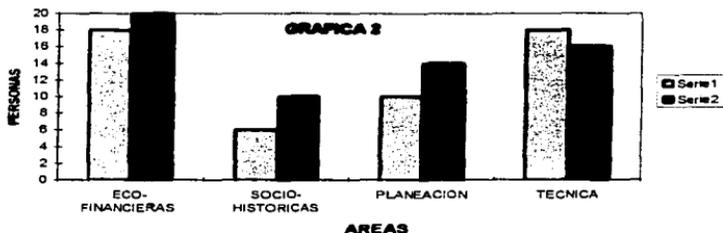


CUADRO 3

Se pudo establecer que gran parte de los egresados consideran un acierto la elección de la carrera debido básicamente a que se encuentran en términos generales completamente integrados en actividades acordes al medio laboral en que se desarrollan, ya que las materias propias de la carrera han

servido de formación y herramienta útil en el desarrollo de su profesión debido a que la carrera es multidisciplinaria y se han podido integrar en diversos sectores, en donde los conocimientos adquiridos han sido puestos en práctica en los sectores público, privado y social que están inmersos dentro del sector agropecuario, así como en otras actividades de la economía del país.

La carrera tiene como finalidad generar profesionistas con conocimientos variados (multidisciplinarios) aplicables a diversas áreas lo que permite que exista una diversidad de conocimientos en los egresados, al hacer mención sobre las carencias académicas notamos una enorme dispersión de resultados en las distintas áreas de conocimiento de la carrera. Los conocimientos adquiridos no llegan a ser los suficientemente profundos como para obtener una especialización en alguna de ellas.



Observando la gráfica anterior y comparando los diferentes resultados, tenemos que prácticamente los egresados que encuentran carencias (SERIE 1) y los que consideran que los conocimientos adquiridos como prácticos (SERIE 2) en cantidad tienden a ser muy parecidos, dando como resultado que el plan de estudios tiende a ser funcional (cumple con crear profesionistas con conocimientos diversos y que tengan la capacidad de adaptarse a los requerimientos del lugar donde se desarrollan profesionalmente). Si consideramos el campo de trabajo de los egresados observamos que sus

conocimientos son mas requeridos en áreas determinadas, mientras que en otros son obsoletos por mencionar un ejemplo, un egresado que trabaja en el sector privado en el área administrativa, necesita además de los conocimientos adquiridos en la carrera profundizar en otros que le permitan ser eficiente.

Cabe mencionar que algunos encuestados comentaron que aparte de la docencia existen otros aspectos en los cuales hay carencias, como la falta de relación entre algunas materias, prácticas deficientes, también mencionaron que algunas materias sean adoptadas cuando sea modificado el plan de estudios, así se llevo a mencionar materias como : Informática, Micro y Macro Economía e Inglés.

En la búsqueda de como minimizar las carencias con la finalidad de mejorar la calidad de conocimientos y tomando en cuenta las experiencias que han tenido los egresados de la carrera se decidió mencionar dentro del cuestionario ¿ Qué sugieren para mejorar el nivel académico del planificador en cuanto a lo teórico, lo práctico y lo docente que den la pauta para mejorar los conocimientos de los futuros egresados ?.

#### AREA TEORICA

PERSONAS QUE CONTESTARON	92		
TOTAL DE RESPUESTAS	110		
	NUMERO PERSONAS	DE	%
ACTUALIZACION	42		45.65
MAYOR BIBLIOGRAFIA	14		15.21
QUE SEA MAS APLICABLE	54		58.69

CUADRO 4

### AREA PRACTICA

PERSONAS QUE CONTESTARON		102
TOTAL DE RESPUESTAS		120
	NUMERO DE PERSONAS	%
MAS PRACTICAS	54	52.94
RELACION TEORICO-PRACTICO	66	64.70

CUADRO 5

### AREA DOCENTE

PERSONAS QUE CONTESTARON		104
TOTAL DE RESPUESTAS		140
	NUMERO DE PERSONAS	%
SELECCION Y EXPERIENCIA EN EL AREA	72	69.23
ACTUALIZACION	32	30.76
TIEMPO COMPLETO	16	15.38
PLANIFICADORES	20	19.23

CUADRO 6

En algunos cuadros nos vimos obligados a poner el número de personas que contestaron y la cantidad de respuestas obtenidas, debido a que fueron preguntas abiertas en donde los encuestados consideraron que habían dos o más carencias en cada una de ellas motivo por el cual el número de respuestas es mayor que el de personas y no siempre da el 100%.

El área que causo más inquietud y que se vio reflejado por el número de respuestas obtenidas es el área Docente mientras que en el área Práctica la mayoría de los encuestados sienten la necesidad de realizar mayor número de prácticas ,por otra parte el área teórica debe de actualizarse en forma regular para que los conocimientos sean más aplicables a las necesidades del país.

## **I. STATUS DENTRO DE LA PROFESION.**

En párrafos anteriores se ha tratado de analizar la opinión de los egresados con el fin de tener una perspectiva que nos enmarque y sirva de referencia para entender y comprender el Status de los egresados de la carrera en Planificación para el Desarrollo Agropecuario ; como hemos observado de los egresados entrevistados la mayoría se encuentran conformes con su carrera y aunque se les ha dificultado colocarse en el medio laboral sienten que pueden aspirar a puestos de mayor jerarquía con lo cual puedan seguir ascendiendo en su forma de vida y mejorando su status tanto económico como social.

Por último y para entrar de lleno en el tema que concierne a este capítulo, es necesario que se mencione la definición de Status.

“Status : Posición o prestigio social de una persona de su grupo o del grupo en la comunidad. Posición que una persona o grupo mantiene en la consideración pública. El status puede ser impreciso en ciertos aspectos pero francamente definido en otros, dependiente de las formas sociales o de otras reglas, el status económico puede determinarse por el volumen o fuente de ingreso personal. El sólo status económico no es bastante para conseguir prestigio social. Este puede descansar en parte en la riqueza pero puede también ser determinado por la raza, la nacionalidad, la religión, el linaje familiar u otros factores.

Status económico : Posición o situación juzgada por la posición de un tipo de riqueza o por falta de ella.

Status social : Posición en un grupo social o en la sociedad. Posición relativa, rango o reputación. Lugar que un individuo o grupo ocupa en la escala social. Dentro de los límites prescritos por el status de un individuo en la sociedad en general, puede ocupar status diferentes en diversos grupos o instituciones. La asignación de los status y la determinación de sus deberes y recompensas aparecen cristalizados en los usos sociales y en las costumbres y sancionados por unos y otros. Por consiguiente los individuos situados en

status social elevado tienen un interés creado en mantener los rasgos culturales y aseguran la permanencia de su status. Las personas que ocupan status sociales en los que son instrumentos de la acción del grupo, de la política, del ritual o del liderazgo se denominan funcionarios sociales. Algunos de los criterios por los que se juzga el status son : el liderazgo, la dominación, la capacidad, el éxito, la profesión u otros medios de reconocimiento ya asignados por el título, grado, vestido u otro signo." 13/

Como observamos en la definición anterior el poseer un status es adquirir un prestigio o pertenecer a un grupo selecto dentro de la sociedad en la que vivimos, es innegable que el poseer un título ya sea profesional o social da prestigio a la persona que lo obtiene. Al terminar la educación superior aparte de obtener un título profesional se obtiene un nombramiento, el cual es símbolo de los conocimientos que se tienen y que reflejan un status dentro de la sociedad.

Como muestra de esto tenemos que en nuestra sociedad existen técnicos, ingenieros, abogados, diputados, ministros ; etc. cada uno de estos son solo un ejemplo de los diferentes status existentes dentro de la sociedad ; ya que con solo mencionar alguno de estos nombramientos dentro de su ambiente de trabajo determinan su categoría.

Al igual que en la sociedad, en las Instituciones o Empresas existen diferentes status cada uno con sus respectivas responsabilidades y obligaciones, los que comúnmente son conocidos como puestos y que tienen un nombramiento específico dentro de una empresa o institución. En la investigación se encontró que los Licenciados en Planificación para el Desarrollo Agropecuario se encuentran ubicados en los diferentes puestos dentro de sus fuentes de trabajo realizando actividades diversas. Estos puestos se encuentran inmersos en diferentes áreas o niveles de responsabilidad, para comprender mejor esto, se presenta de la siguiente manera :

<b>NIVEL EJECUTIVO</b>	<b>Director Corporativo</b> <b>Director Nacional</b> <b>Director General</b>
<b>NIVEL SUPERIOR</b>	<b>Director de Area</b> <b>Subdirector de Area</b> <b>Jefes de Departamento</b>
<b>NIVEL OPERATIVO</b>	<b>Coordinadores</b> <b>Analistas</b>

CUADRO 7

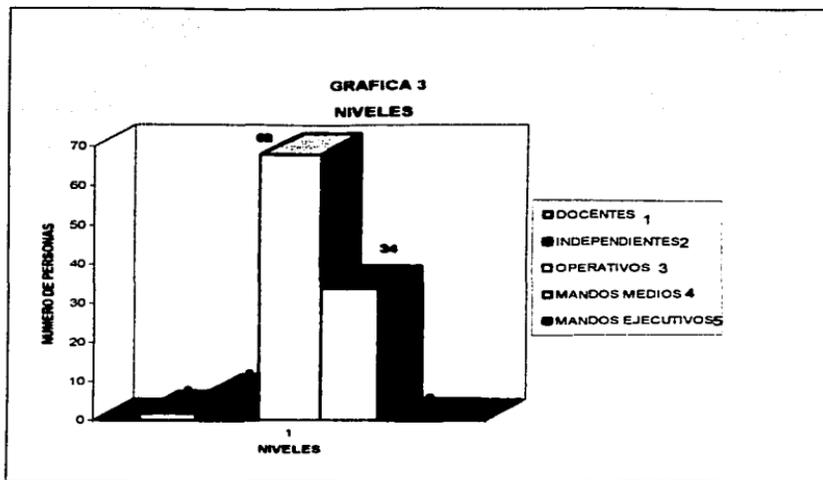
En base a esta referencia de Niveles y Puestos se realizó el vaciado de las respuestas de los entrevistados para obtener los puestos que ocupan dentro de sus fuentes de trabajo. Es importante señalar que usamos criterios propios para la ubicación de los mismos debido básicamente a que hay puestos que en algunas instituciones o empresas tienen nombres diferentes pero que realizan actividades similares.

Otro punto importante de señalar es que encontramos egresados que realizan actividades diferentes a las que realizan dentro de una empresa ; a este tipo de personas las catalogamos como Independientes porque son dueños de negocios particulares. Por último también se localizó a dos personas que realizan actividades de docencia y por lo que se les considero aparte de los niveles antes mencionados.

Con lo expuesto anteriormente y para el vaciado de las respuestas de las entrevistas, en lo que concierne a los puestos que ocupan los egresados queda representado de la siguiente manera para su comprensión.

NIVEL	PUESTOS	#	%	%	%
		Personas	Nivel	Total	Global de Nivel
MANDOS MEDIOS	Director de Area	4	11.76	3.64	30.90
	Subdirector de Area	10	29.42	9.08	
	Jefes de departamento	20	58.82	18.18	
OPERATIVOS	Coordinadores	40	58.82	36.36	61.82
	Analistas	28	41.18	25.46	
INDEPENDIENTE		6	5.45	5.45	5.45
DOCENTES		2	1.82	1.82	1.82
TOTAL		110		100.00	

CUADRO 8

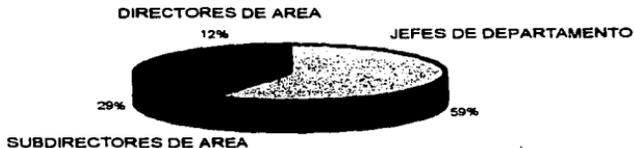


Como se puede percibir en la gráfica se visualiza en forma general a todos los encuestados tomando en cuenta si son independientes, docentes o laboran dentro de una Empresa o Institución. Como se puede apreciar la mayoría de los egresados están ubicados en el nivel operativo (Coordinadores y Analistas), por otra parte un aspecto que cobra una singular relevancia es el hecho de que ninguno de los egresados entrevistados ocupa un puesto dentro de los Niveles Ejecutivos, pero cabe destacar que algunos de los entrevistados hicieron referencia a sus deseos de superación y las posibilidades de alcanzar un mejor puesto dentro de su ambiente de trabajo.

Para representar de una manera más clara los puestos que ocupan los egresados y a manera de observar de una manera más concreta el puesto que ha demandado mayor cantidad de planificadores así como en el nivel en el que se encuentran ubicados. Es importante señalar que se omitirá la gráfica del nivel ejecutivo porque no se encontró ningún egresado dentro de este.

#### GRAFICA 4

#### NIVEL MEDIO



**GRAFICA 5**

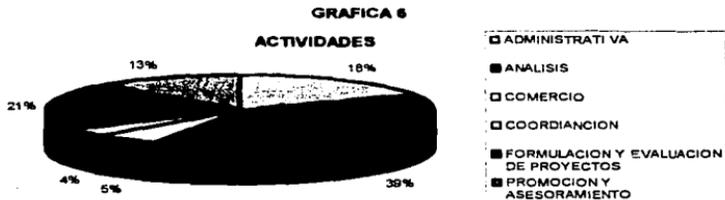


Después de analizar los puestos que ocupan los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario es necesario complementarlo con la actividad que desarrollan en sus fuentes de trabajo. Ya que el puesto que se ocupa dentro de la Empresa o Institución no siempre concuerda con la labor que realizan.

Como la carrera es multidisciplinaria la gama de actividades que realizan estos profesionistas en su campo de trabajo es variada y muy abierta a las necesidades que requiere el puesto (son polifuncionales); del análisis desarrollado en las entrevistas se considero enmarcar en forma global las actividades señaladas por los encuestados en 6 categorías como a continuación se muestra.

Actividad	Porcentaje
Administrativa	38%
Análisis	18%
Comercio	21%
Coordinación	5%
Formulación y Evaluación de Proyectos	4%
Promoción y Asesoramiento	13%

CUADRO 9



\* Se incluyen dos personas las cuales tienen dos empleos con sus respectivas actividades.

Después de señalar en forma global las actividades que realizan los planificadores, procederemos a mostrar en la siguiente tabla los diferentes puestos y actividades que realizan cada uno, tomando en cuenta a 110 encuestados.

CUADRO 10

PUESTO	ACTIVIDAD	# PERSONAS
DIRECTOR DE AREA	Coordinación	4
	Administrativa	4
	Análisis	2
SUBDIRECTOR DE AREA	Formulación y Evaluación de Proyectos	2
	Promoción y Asesoría	2
		10
JEFES DEPARTAMENTO	Administrativa	4
	Análisis	4
	Formulación y Evaluación de Proyectos	8
	Promoción y Asesoría	4
		20
COORDINADORES	Administrativa	8
	Análisis	18
	Formulación y Evaluación de Proyectos	10
	Promoción y Asesoría	4
		40
ANALISTAS	Administrativa	2
	Análisis	20
	Formulación y Evaluación de Proyectos	4
	Promoción y Asesoría	4
		30
INDEPENDIENTES	Comercio	2
	Crianza (pollo y cerdo)	4
		6
DOCENTE	Administrativa	2
TOTAL		112

Al observar el cuadro y haciendo una interpretación de los datos obtenidos se pueden establecer varios aspectos :

- a) El nombre del puesto no refleja la actividad que se realiza.
- b) Se desarrollan las mismas actividades por personas que se encuentran ubicadas en diferentes puestos.
- c) El único puesto con actividad bien definida es la que tiene mayor status (Director de Area),y solo se dedica a la coordinación.
- d) Las personas independientes realizan actividades que no están vinculadas con las que se realizan en las Instituciones o Empresas.
- e) El personal Docente a pesar de ser catalogado como independiente, se considero aparte y realizando actividades administrativas, esto en base al desempeño de las actividades que cumple.

Algo significativo de lo desarrollado hasta el momento es :

La mayoría de los egresados se encuentran ubicados dentro del Nivel Operativo con un puesto de Coordinador (40 egresados) y al observar las actividades de los mismos señalan que realizan actividades de análisis (44 egresados).

Cambiando el curso de nuestra investigación y para tener una idea más clara del Status de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario que refleje el grado de responsabilidad (buscamos un factor determinante) que poseen en una área de trabajo y el cual sea el reflejo del nivel que han adquirido como profesionista dentro de la Empresa o Institución en la que laboran.

Un punto que da prestigio es el hecho de dirigir en sus acciones a un determinado número de personas (subordinados) lo cual conlleva una responsabilidad implícita, pero a la vez da la pauta para señalar a la persona como sobresaliente al dirigir lo antes mencionado. De aquí que se identifique dentro de la encuesta el mayor número de egresados con gente bajo su cargo.

En cualquier Empresa o Institución se buscan personas capaces de manejar o tener a su cargo un número de personas y al mismo tiempo las estimule y aliente en sus actividades, para crear un ambiente de trabajo propicio para la obtención de resultados favorables.

La mitad de los entrevistados (54) cuentan con personal a su cargo y aunque 56 de los egresados no cuentan con personal a su cargo podría ser considerado como poco halagador: sin embargo debemos mencionar que la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario tiene pocos años de formada y que son precisamente estas generaciones las que han abierto el camino a una profesión que es aún desconocida. A continuación se mostrarán algunos datos obtenidos en relación a esto.

# DE PLANIFICADORES CON PERSONAL A SU CARGO	
	56
	14
	12
	14
	6
	<u>8</u>
	110

CUADRO 11

El personal a cargo de los planificadores realiza actividades diversas como son : el análisis, administración, técnicas, capacitación, prestadores de servicio ; etc.

Como se menciono anteriormente una característica que ayuda a adquirir status, es el aspecto económico es cierto que cuando se incorpora un profesionista a una Empresa o Institución de alguna manera debe de estar determinado por un mutuo acuerdo en el cual se delimiten responsabilidades y obligaciones así como la percepción económica y el periodo de tiempo en que preste sus servicios, a este tipo de acuerdo se le conoce comúnmente con el nombre de contrato.

A lo largo de la investigación se pudo determinar que la contratación de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario es variada, pero resulta muy alentador el hecho de que la gran mayoría (65.45%) cuentan con una plaza fija que les otorga todas las prestaciones de Ley, y en menor grado también encontramos egresados que trabajan por honorarios o en forma eventual.

TIPO DE CONTRATO	# DE PERSONAS	
Permanente	22	
Por honorarios	72	
Eventual	16	

CUADRO 12

Dado que la mayoría de los egresados tienen contrato permanente, por consecuencia se tiene un salario fijo con el cual se supone que poseen una estabilidad económica .

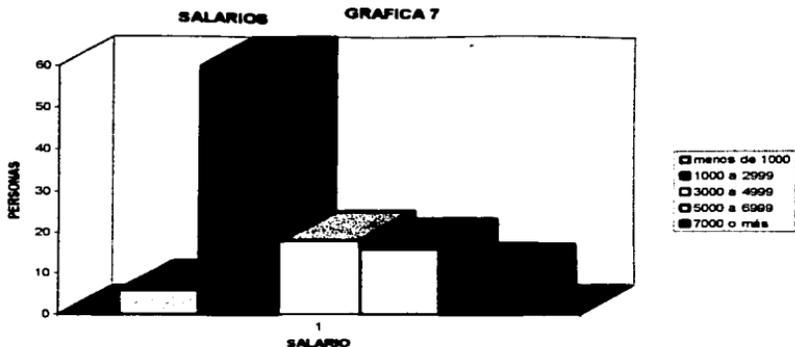
Como se ha visto los Licenciados en Planificación para el Desarrollo Agropecuario se mueven a través de diferentes esferas y ambientes dentro de su campo de trabajo realizando múltiples actividades y teniendo responsabilidades propias del cargo que ocupan, también poseen un contrato de trabajo ; sólo nos faltaría conocer el monto de sus ingresos.

En la sociedad en la cual vivimos tiende a valorarse en forma diferente a los individuos , es un hecho que el individuo con un mayor poder adquisitivo se encuentra en un status diferente ; mientras que por otro lado un individuo que tiene muchos conocimientos y que no tiene un poder económico significativo posee un status menor, es por esto que se decidió resaltar el factor económico, ya que este resulta preponderante dentro de nuestro sistema económico ( capitalismo ).

Es así como se decidió que los egresados mencionarán su ingreso económico mensual, para poderlos enfocar en una forma más precisa.

# PERSONAS
6
60
18
16
<u>10</u>
110

CUADRO 13



Para poder obtener una conclusión que sea el resultado de la investigación, se procederá a la utilización de una metodología estadística la cual nos permite tener varios valores como producto de los datos recopilados a través de las entrevistas.

El método escogido para la evaluación de los datos obtenidos en las entrevistas realizadas, se conoce comúnmente como Correlación de Datos o Regresión Lineal por el método de mínimos cuadrados, puesto que este método es el que mas se adapta para el análisis de los datos obtenidos.

Para este método tenemos que definir nuestras variables independientes y dependientes de tal manera que se adapte para la buena aplicación de la correlación.

## VARIABLE INDEPENDIENTE ( X )

Un factor que determina una posición de status dentro de un ambiente de trabajo es lo que conocemos como puesto, pero los diferentes puestos son sólo un concepto abstracto por lo que es necesario el asignarle un valor numérico que sea representativo del valor que tiene el puesto en cuestión de importancia dentro de una Empresa o Institución. Es así como evaluando los puestos de los entrevistados y tomando en cuenta los factores antes mencionados se procede a evaluarlos y darles una calificación en puntos.

X (PUNTOS)
6
5
4
3
2
1
2

CUADRO 14

Nota: Aunque los independientes y docentes no laboran dentro de una Empresa o Institución se tomaron en cuenta para poder analizarlos en conjunto con los demás.

## VARIABLE DEPENDIENTE ( Y )

Para esta variable se decidió considerar el aspecto económico debido a que la cantidad económica que se percibe en cualquier empleo depende de el puesto, las actividades, el personal a su cargo y de la Empresa o Institución donde se labore.

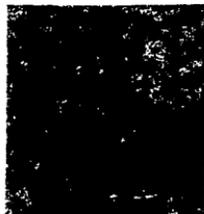
Los sueldos se consideraron como la cantidad en pesos promedio obtenidos a lo largo de un mes de trabajo ; para que dentro de este estudio se pudiera considerar a los trabajadores eventuales, por honorarios e independientes.

La tabulación quedo conformada de la siguiente manera, con base en lo antes mencionado.

	Y (PESOS/MES)		Y (PESOS/MES)
	3,500		1,050
	4,000		6,500
	6,500		3,900
	1,000		1,080
	2,000		3,700
	800		3,650
	5,000		2,950
	950		2,980
	6,000		2,200
	2,500		2,700
	3,800		8,000
	2,600		2,000
	1,800		9,500
	1,900		1,450
	1,500		5,500
	5,200		1,850
	3,000		2,980
	9,000		2,150



4,800  
2,800  
2,700  
1,400  
1,200  
1,100  
1,350  
8,500  
2,900  
1,250



6,500  
2,300  
2,250  
7,000  
3,400  
3,200  
2,400  
2,700  
7,500  
5,800

CUADRO 15

NOTA : Solo se consideró 56 valores para tabular, los cuales son los más representativos de las 110 entrevistas realizadas a los egresados.

Una vez que se consiguió tabular los valores y que se colocaron en el plano cartesiano de acuerdo a las coordenadas tabuladas se procedió a valorar o tratar de interpretar estos puntos. Es así como al observarlos se puede notar una tendencia, la cual a pesar de la dispersión de los puntos se hace evidente y se presenta en ascenso. Por lo que se puede determinar que un mayor valor de X hay un mayor valor de Y; en el caso en el que cuando X es menor, Y tiende a ser también menor, es por esto que se hace necesario hacer una correlación lineal.

Como se menciona en el párrafo anterior al relacionar los datos se encontró una tendencia lineal, por lo que se hace necesario emplear la ecuación general de las rectas:

$$y = m X + b$$

Por medio de una relación de mínimos cuadrados obtenemos dos ecuaciones las cuales pueden darnos un valor numérico de la pendiente ( m ) y la constante ( b ).

Estas ecuaciones son :

$$m = \frac{(\sum X \cdot \sum Y) - (N \cdot \sum XY)}{(\sum X^2) - (N \cdot \sum X^2)}$$

$$b = \frac{(\sum X \cdot \sum XY) - (\sum X^2 \cdot \sum Y)}{(\sum X^2) - (N \cdot \sum X^2)}$$

Donde :

$\sum X$  = Sumatoria de todos los datos de X

$\sum Y$  = Sumatoria de todos los datos de Y

$\sum XY$  = Sumatoria de todos los datos de X multiplicados por los de Y

$\sum X^2$  = Sumatoria de los datos de X elevados al cuadrado

$(\sum X^2)$  = Sumatoria de X elevada al cuadrado

N = Total de los datos tabulados

Así obteniendo las operaciones aritméticas tenemos :

$$\Sigma X = 172 \text{ puntos}$$

$$\Sigma Y = 195,940 \text{ pesos/mensuales}$$

$$\Sigma XY = 677,060 \text{ puntos} \cdot \text{ pesos/mensuales}$$

$$\Sigma X^2 = 604 \text{ puntos}^2$$

$$(\Sigma X)^2 = 29,584 \text{ puntos}^2$$

$$N = 56$$

A continuación se procederá a calcular el valor de la pendiente ( m ) por medio de la sustitución de los datos antes calculados.

$$m = \frac{(\Sigma X \cdot \Sigma Y) - (N \cdot \Sigma XY)}{(\Sigma X^2) - (N \cdot \Sigma X)}$$

$$m = \frac{(172 \cdot 195,940) - (56 \cdot 677,060)}{29,584 - (56 \cdot 604)}$$

$$m = \frac{33,701 \times 10^6 - 37,915 \times 10^6}{29,584 - 33,824}$$

$$m = \frac{-421,4000}{-4,240}$$

$$m = 993.792 \text{ pesos/ pts} \cdot \text{mes}$$

Haciendo lo mismo para obtener la constante ( b )

$$b = \frac{(\sum X \cdot \sum XY) - (\sum X^2 \cdot \sum Y)}{(\sum X)^2 - (N \cdot \sum X)}$$

$$b = \frac{(172 \cdot 677,060) - (604 \cdot 195,940)}{29,584 - (56 \cdot 604)}$$

$$b = \frac{116,454 \times 10^6 - 118,347 \times 10^6}{29,584 - 33,824}$$

$$b = - \frac{1,893,000}{- 4,240}$$

$$b = 446.566 \text{ pesos/mes}$$

Sustituyendo los valores obtenidos de la pendiente y de la constante en la ecuación general de las rectas obtenemos lo siguiente

$$y = m x + b$$

Sustituyendo

$$y = 993.79 (\text{pesos/pts} \cdot \text{mes}) x + 446.56 (\text{pesos/mes})$$

Esta ecuación se encuentra representada gráficamente en el plano cartesiano anterior. La línea trazada presenta el comportamiento de los puntos graficados.

Esta expresión representa gráficamente la correlación, puestos contra salarios, aunque en la gráfica se aprecian puntos aislados, estos no tienen un gran efecto debido a que la mayoría de los datos graficados se tomaron en cuenta para realizar el estudio.

Con el fin de determinar el punto mas representativo en la gráfica, obtendremos las media aritmética de los valores de X (puesto) y de Y (salario). Los cuales se determinaron de la siguiente manera.

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

$$Y = \frac{\sum y}{N}$$

Sustituyendo

$$X = \frac{172}{56}$$

$$Y = \frac{195,940}{56}$$

$$X = 3.07$$

$$Y = 3,498.92$$

( 3.07 , 3498.92)

Como resultado de estos cálculos podemos concluir que la correlación desarrollada nos determino lo siguiente :

a) Hay una tendencia positiva y en ascenso lo cual lo concluimos por medio del valor de la pendiente ( m ) ya que :

$$m > 0 \quad \text{y} \quad 0 = \operatorname{tg}^{-1} m$$

$$0 = 89^\circ 56'$$

Este valor es mayor que cero y el ángulo que tiene con respecto al eje X es de  $89^\circ 56'$ .

Con esto podemos mencionar que en las entrevistas realizadas la mayoría de los egresados mencionan la posibilidad de ascender de puesto, si esto se llega a concretar y se realizara otro estudio a futuro la pendiente seguiria siendo positiva, pero el ángulo variaria y sería menor a  $89^\circ 56'$ .

b) Al obtener la media aritmética de X y de saber su valor determinamos que la mayoría de los egresados entrevistados se encuentran en la categoría de 3 puntos, lo que significa que están ubicados en el puesto de Coordinadores.

$$X = 3.07 \therefore \text{Coordinador}$$

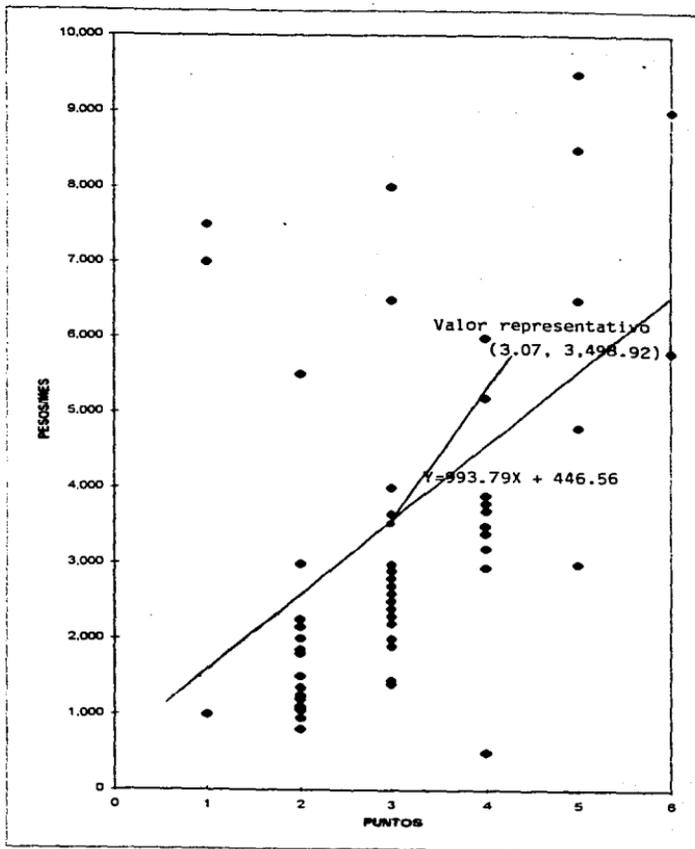
En las entrevistas, 40 egresados ( 58.82%) ocupan el puesto de Coordinador, con lo que se puede determinar que el resultado aritmético esta dentro de la realidad.

c) En el caso de la media aritmética de Y tenemos que el resultado matemático del salario promedio es de :

$$Y = 3,498.92 \text{ pesos/mes}$$

En contra parte el resultado de las entrevistas determino que la mayoría de los egresados (54.54 %), se encuentran dentro del rango salarial de 1,000 a 3,000 pesos/mes. A pesar que en este caso existe una diferencia entre el valor teórico y el real, podríamos señalar que no esta muy lejos de la realidad del ingreso económico que perciben los egresados de la carrera.

GRAFICA 8



## **2. LA UBICACIÓN Y NIVEL DE LA ESTRUCTURA JERARQUICA EN LAS INSTANCIAS EMPLEADORAS**

Este apartado refleja el ordenamiento o nivel de mando en los que se encuentran los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario dentro de las instancias empleadoras y a la vez en los sectores, así como la forma en la que se han ido desarrollando, que niveles han alcanzado y los puestos que ocupan dentro de sus empleos.

A continuación se analizan los tres sectores en los cuales se han desarrollado los egresados.

Dentro del Sector Público se encuentran laborando el mayor número de Planificadores para el Desarrollo Agropecuario representado por un 72.72% de los entrevistados con un total de 80 personas; este dato es justificable si nos ponemos a analizar que fueron estos egresados formados y orientados precisamente hacia este sector.

El segundo lugar en el cual se encuentran inmersos los Planificadores es el sector privado con un 16.36%, a pesar de esta limitante de estar guiado hacia un solo sector, el Planificador ha sido capaz de moverse hacia otros, prueba de ello es su exitosa participación con puestos a niveles superiores, los que analizaremos más adelante.

Hay que señalar que esta tendencia se espera debe ir en aumento pues en la actualidad existe la propuesta de modificación al plan de estudios que contempla dentro del programa nuevos objetivos que den como resultado que el Planificador para el Desarrollo Agropecuario pueda desenvolverse en otros sectores además del público.

Es importante señalar que el Estado ha dejado de cumplir la función de principal gestor de propuestas de desarrollo en el sector agropecuario con la introducción de las políticas neoliberales y la llamada economía de mercado.

En el tercer y último sector que es el social se encuentran laborando un 10.90% de egresados, aunque es en el que menos Planificadores para el Desarrollo Agropecuario se encuentran trabajando, su número deberá incrementarse al igual que en el privado, dada la gran variedad de Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) que se abocan hacia el Sector Agropecuario y otros más hacia la investigación, búsqueda y solución de problemas como las Fundaciones.

Para comprender mejor lo antes expuesto en lo que refiere a los egresados en los diferentes sectores se elaboro la siguiente tabla:

<i>SECTOR</i>	<i>(%)</i>	<i>Nº EGRES</i>
<i>PUBLICO</i>	72.73	80
<i>PRIVADO</i>	16.36	18
<i>SOCIAL</i>	10.91	12
<i>TOTAL</i>	100.00	110

CUADRO 16

Gráficamente queda representado de la siguiente forma:



La gráfica muestra el universo de trabajo en el que se encuentran inmersos los egresados de la licenciatura y que si bien la gran mayoría labora en instituciones gubernamentales existe una representatividad de planificadores en instituciones privadas que aunque es menor nos indica que no es ajeno su perfil hacia este sector.

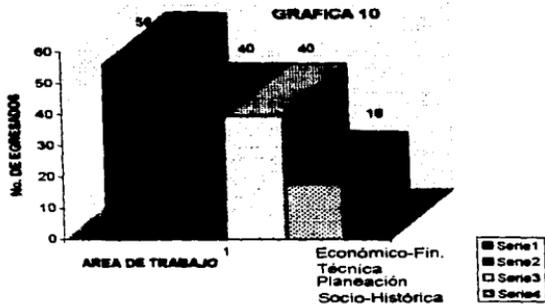
El porcentaje de planificadores en organismos de tipo social si bien es el de menor representatividad no deja de ser importante, pues como analizaremos mas adelante es precisamente en este sector donde se encuentran los egresados con mayor nivel de mando.

Los datos anteriores indican que a pesar del enfoque que conlleva la carrera en su mayoría hacia el sector público y social lo cual se plasma en el Plan de Estudios vigente mediante el manejo de materias Socio-Históricas que involucran al derecho, la historia, la sociología y la antropología se encuentran en el sector privado un porcentaje importante de egresados de esta licenciatura.

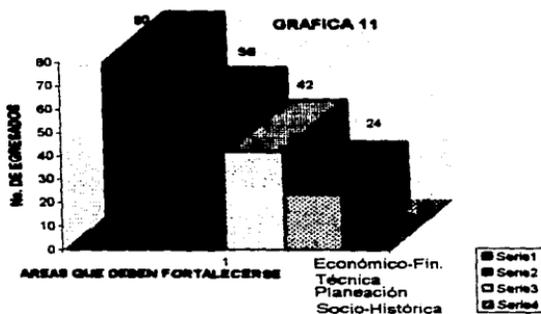
La formación multidisciplinaria de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario ha permitido que los egresados puedan colocarse en el área de trabajo que requieren las diversas instancias empleadoras. Sin embargo y dicho esto por personas egresadas de la carrera, si bien la característica multidisciplinaria les ha permitido desarrollarse dentro de sus actividades de manera favorable, algunos creen que carecieron de mayor profundidad en ciertas áreas e incluso que les hizo falta en alguna de ellas una especialización.

Lo antes expuesto permite retomar algunas preguntas tales como: ¿Dentro de que área se encuentra laborando?; ¿Qué le es funcional para ejercer la profesión?; y ¿Cuáles son las áreas que cree deban fortalecerse dentro de la carrera?.

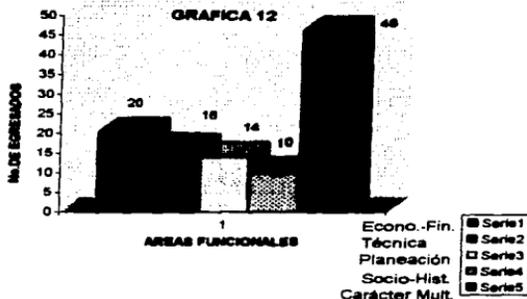
En las gráficas 10 y 11 podemos apreciar la opinión de los egresados sobre estos cuestionamientos de quienes el 74.07% creen que debe fortalecerse el área Económico-Financiera, el 52% de los mismos se encuentran laborando dentro de esta misma área y el 22.72% piensa que es el área más funcional que se imparte dentro del Plan de Estudios.



¿Dentro de qué área se encuentra laborando?



¿Cuáles son las áreas que cree deban fortalecerse?



### ¿Qué le es funcional para ejercer la profesión?

Respondiendo a que estos tres son los porcentajes más altos de cada cuestionamiento y que cada área concuerda en orden de importancia en cada pregunta una con otra, suena lógico que aquella persona que se colocó en el área Económico-Financiera opine que debe fortalecerse esta misma, pues al mismo tiempo le ha sido de mucha utilidad para llevar a cabo sus actividades. Por otra parte aquel egresado que realiza proyectos técnicos cree que debe fortalecerse el área de Planeación además de la técnica pues son estas las que más le han servido para desarrollarse en su área de trabajo y así con cada una de ellas.

En la gráfica 12 respondieron a la pregunta 88 personas de las cuales el 52.27% opina que es su carácter multidisciplinario el que le ha sido más útil; en contraparte un 22.22% de 72 respuestas señalaron que la falta de una especialización ha sido de las carencias más importante que tiene la carrera.

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Si analizamos las dos primeras gráficas suena lógico que algunos de los entrevistados piensen que les hizo falta alguna especialización, pues si se ha adentrado en cierta área de trabajo, él desearía haber aprendido más sobre ella pero al mismo tiempo opina que ha sido el carácter multidisciplinario de la carrera lo que le ha permitido desarrollarse satisfactoriamente dentro de su área de trabajo, lo que permite concluir que no ha sido precisamente una carencia el no tener una especialización sino por el contrario, el tener el conocimiento sobre varias áreas le ha permitido colocarse en alguna de ellas sin tener una especialidad en particular.

Existe entre algunos de los egresados inconformidad acerca de las actividades que realizan pues dicen no llevar a cabo las que se suponen son propias de una carrera de tipo agropecuaria como lo es esta licenciatura. Esta situación puede ser a causa de que la mayoría de ellos se encuentran ocupados en el Distrito Federal realizando actividades administrativas sin tener acceso al campo.

Para analizar esta situación sobre lo que es propio de la carrera y lo que no es propio de ella hay que recordar que esta compuesta por cuatro áreas en las que se imparten materias de tipo Socio-Históricas, Económico-Financieras, Técnicas y de Planeación con un enfoque hacia el sector Agropecuario, por esta razón se habla de una carrera multidisciplinaria además de interdisciplinaria que le da la posibilidad de integrar y conjugar los aspectos económicos, sociales y técnicos que intervienen en el proceso de transformación de la estructura social y productiva del sector rural. Debido a ello la mayoría de los egresados encuestados (94.54%) se encuentran laborando dentro de las actividades propias de la carrera definiendo a estas como el desempeño de conocimientos adquiridos a través del Plan de Estudios en vigencia.

Por otra parte el 3.63% de los entrevistados se encuentran laborando en actividades particulares o independientes, es decir; 4 personas son pequeños productores y se dedican a la crianza y venta de pollo y ganado; dos más mantienen negocios comerciales. Estos últimos integran el 1.83% del total que efectúan labores no propias de la carrera (Gráf. 13).

**GRAFICA 13**



Si bien las materias que integran el Plan de Estudios de la licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario están enfocadas hacia los agentes que participan en el agro (Recursos naturales, económicos, sociales, culturales y políticos) esto no significa que el planificador este exento de moverse en otros sectores como puede ser el hecho de trabajar en las ciudades.

En referencia a esto, de 66 entrevistados el 60% dice estar trabajando en las actividades propias de la carrera y el 32.72% opina lo contrario. Estas últimas (18 en total) se encuentran laborando en Secretarías de Estado como: Hacienda y Crédito Público, Comunicaciones y transportes, Trabajo y Previsión social y el Instituto Mexicano del Seguro Social que en alguna medida atienden problemas relacionados con el sector agropecuario, además de Instituciones de tipo privado como Bancomer.

Los egresados que opinan no estar ejerciendo actividades propias de su profesión en su mayoría desarrollan labores administrativas, presupuestales o de manejo de documentación que los deja insatisfechos como profesionistas pues no realizan lo que esperaban hacer al egresar de la carrera, sin embargo, trabajan en ese lugar por diversas razones como: un mejor sueldo, porque ya tenían ese

empleo desde antes, o simplemente porque no lograron colocarse en algún otro trabajo.

Por último el 7.27% dice encontrarse medianamente dentro de las actividades propias de la carrera a causa de que en su mayoría no ejercen en su totalidad las cuatro áreas de la carrera o porque no realizan trabajo de campo.

Todo este análisis podría parecer contradictorio, sin embargo, únicamente el 1.83% de ellos no realiza actividades propias de la carrera pues en realidad muchos de los que opinan lo contrario no toman en cuenta que al efectuar tareas administrativas, contables o presupuestales aunque no las realicen en el campo si están utilizando el área Económico-Financiera. El hecho es ¿por qué no trabajar en el campo?. En gran medida esto se debe a la poca atención que existe hacia el sector como consecuencia de la implementación del moderno modelo económico que deja fuera de este a aquellos productores que no puedan pagar los servicios de capacitación y extensionismo que anteriormente otorgaba el Estado y en alguna medida los profesionistas que eran contratados para realizar esta labor vieron mermada su área de trabajo hacia las oficinas o las ciudades.

Dentro de las instancias empleadoras en el sector público destacan las que atienden en su mayoría asuntos relacionados con el agro tales como: la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR), Fideicomiso de Fomento Ejidal (FIFONAFE), Fondo Nacional de Empresas de Solidaridad (FONAES), Procuraduría Agraria, Comisión Nacional del Agua, Banrural, Fideicomiso de Riesgo Compartido (FIRCO), Comisión Coordinadora de Desarrollo Rural (COCODER) y el Instituto Nacional de Investigación Forestal y Agropecuaria (INIFAP). Además de otras con menor participación en el sector agropecuario como: el Departamento del Distrito Federal, Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), LICONSA, Secretaría de Gobierno del Estado de Hidalgo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, PEMEX, Preparatoria Regional de Ecatepec y por último el Colegio de Ciencias Políticas de la UNAM.

Las instancias empleadoras del sector privado son en primer lugar las de tipo financiero como: Banco Internacional (BITAL), Banco Inverlat, Bancomer, y Multibanco Comermex, y las de otro tipo como: la IBM o negocios particulares de crianza y venta de pollo y ganado menor y consultorias agropecuarias.

Por último dentro del sector social destacan las organizaciones políticas como: la Central Campesina Cardenista (CCC), Confederación Nacional Campesina (CNC), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Centro de Apoyo al microempresario de Chalco (CAME).

#### **Niveles de Mando de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario dentro de las Instancias Empleadoras.**

En base a la definición de jerarquía como los valores o características de una serie de personas o cosas, en las que unas gozan de unas funciones y una capacidad superior a otras se realizó una tabla de clasificación que los colocó dentro de tres niveles básicos: alto, medio y bajo quedando organizada de la siguiente forma:

#### **NIVELES DE MANDO**

SECTOR	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
<b>PUBLICO</b>	4	5.00	48	60.00	28	35.00	80	71.42	
<b>PRIVADO</b>	12	54.54	6	27.27	4	18.19	22	19.66	
<b>SOCIAL</b>	6	60.00	2	20.00	2	20.00	10	8.92	

**CUADRO 17**

Se hace notar que es en el sector público donde existe el mayor número de planificadores con mandos medios; así mismo en el sector social se encuentran ubicados los mejores puestos.

Resulta interesante mencionar que no siempre va de acuerdo la posición jerárquica con el monto salarial, pues este varía dependiendo del sector en que se encuentre inmerso; así pues es común encontrar que los mejores salarios se perciben dentro del sector privado mientras que en el sector público este es menor aunque los puestos sean similares entre ellos. Esta relación se detalla en el siguiente esquema:

	INTELIGENCIA	TITULO	SALARIO
SOCIAL	ALTO	SECRETARIO GRAL DE LA C.C.C	DE 4 A 7 MIL
		SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN DE PRODUCTORES	DE 1 A 3 MIL
		SECRETARIA DE FINANZAS Y DE ORGANIZACIÓN	DE 1 A 3 MIL
	MEDIO	ASISTENTE DE INVESTIGACION	DE 5 A 7 MIL
	BAJO	TECNICO	DE 1 A 3 MIL
PRIVADO	ALTO	PEQUEÑO PRODUCTOR	MAS DE 7 MIL
		DIRECTOR ADJUNTO	MAS DE 7 MIL
		DIRECTOR DE AREA	MAS DE 7 MIL

		<b>SOCIO DE UNA * COLSULTORIA</b>	<b>DE 1 A 7 MIL</b>
		<b>NEGOCIO* PROPIO</b>	<b>DE 1 A 7 MIL*</b>
	<b>MEDIO</b>	<b>EJECUTIVO DE CUENTAS</b>	<b>DE 5 A 7 MIL</b>
		<b>EJECUTIVO DE FONDOS DE FOMENTO</b>	<b>DE 5 A 7 MIL</b>
		<b>CONSULTOR</b>	<b>DE 5 A 7 MIL</b>
	<b>BAJO</b>	<b>PROMOTOR SOCIAL</b>	<b>DE 1 A 3 MIL</b>
<b>PUBLICO</b>	<b>ALTO</b>	<b>SECRETARIA TECNICA</b>	<b>DE 5 A 7 MIL</b>
		<b>SUPERVISOR DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS</b>	<b>DE 5 A 7 MIL</b>
	<b>MEDIO</b>	<b>COORDINADOR DE PROYECTOS</b>	<b>DE 3 A 5 MIL</b>
		<b>JEFE DE DEPTO. COORDINADOR TECNICO</b>	<b>DE 3 A 5 MIL</b>
		<b>SUPERVISOR DE PROGRAMAS Y</b>	<b>DE 3 A 5 MIL</b>

\* Cantidad aproximada tomando en cuenta que son empresarios independientes.

	<b>PROYECTOS</b>	
<b>BAJO</b>	<b>TECNICO ESPECIALIZADO</b>	<b>DE 1 A 3 MIL</b>
	<b>SUPERVISOR</b>	<b>DE 1 A 3 MIL</b>
	<b>ANALISTA TECNICO</b>	<b>DE 1 A 3 MIL</b>

**CUADRO 18**

Después de haber colocado a los egresados en los tres anteriores niveles de mando se puede establecer que estos no permiten apreciar claramente su situación jerárquica dentro de la institución para la que laboran.

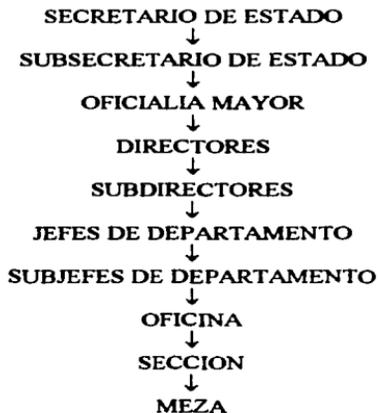
Dentro de la entrevista se hizo una pregunta a través de la cual se pretendía establecer una comparación entre los puestos y los niveles de mando dentro de su empresa, a lo que uno de los entrevistados contestó: "si me comparo con un Gerente General mi puesto de Ejecutivo de Cuenta estaría ubicado dentro de un nivel inferior, pero si me comparo con un Jefe de Departamento entonces este sería superior.

En base a esto se hace necesario ubicar a los egresados dentro de un organigrama donde sus puestos se encuentren más equitativos; pero nuevamente se presente un problema ya que cada Institución o Empresa tiene un reglamento interno en el que define su propia organización, por lo que resultaría complicado el manejo de cada uno de ellos en forma particular, además de que no se podría representar gráficamente su situación pues por la variedad de puestos sería imposible.

Por lo anterior se formo un organigrama que fuera representativo de cada sector que aunque los términos pueden cambiar en cada uno de ellos dependiendo de la institución o empresa las bases siguen siendo las mismas.

Como en el Sector Público existe laborando el mayor número de Planificadores para el Desarrollo Agropecuario se acudió a la Ley Orgánica de la Administración Pública de 1996 en su capítulo 14 para avalar y formar su organigrama, quedando de la siguiente manera:

### **SECTOR PUBLICO**



**ORGANIGRAMA 1**

## SECTOR PRIVADO



## SECTOR SOCIAL



Además de establecer el nivel jerárquico de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario en base a cada uno de los organigramas ya expuestos es de relevancia establecer la relación que existe entre los niveles jerárquicos y el salario que ofrecen los distintos sectores, es decir indicar en que sector existen mayores niveles jerárquicos así como mejor remunerados permitiendo hacer una comparación entre los tres sectores y al final poder conocer en cual de ellos existen mejores posibilidades de superarse.

Para poder realizar esta evaluación se hace necesario utilizar el método de mínimos cuadrados que ya se utilizaron para la evaluación del Status y que para este caso también se sigue el mismo procedimiento.

Por cuestiones de manejo de datos y como muchos de ellos se repiten, reducimos su número a la mitad quedando sólo 56 datos de los 112. (Son 112 puestos de los 110 entrevistados porque dos de los egresados mantienen dos empleos).

## **2.1. JERARQUIA-SALARIO**

Para poder realizar esta correlación se hace necesario hacerlo en forma independiente en cada sector para al final poder hacer una evaluación de los tres sectores.

Para realizar este calculo matemático y estadístico se hace necesario el asignar un valor numérico a cada uno de los puestos dentro de cada organigrama para poder llevar a cabo esto se necesitan determinar las variables dependientes e independientes.

### **Variable Independiente (X)**

Para poder realizar el análisis estadístico se hace necesario el determinar una calificación a cada puesto dentro de cada organigrama. El valor numérico que se le asigna a cada puesto dentro de los organigramas esta en función de la responsabilidad así como del nivel de mando.

SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO	SECTOR SOCIAL
SECRETARIO DE ESTADO (10)	DIRECTOR COOPERATIVO (10)	SECRETARIO GENERAL (10)
SUBSECRETARIO DE ESTADO (9)	DIRECTOR NACIONAL (9)	
OFICIALIA MAYOR (8)	DIRECTOR GENERAL (8)	
DIRECTOR (7)	DIRECTOR DE AREA (7)	SUBSECRETARIO GENERAL (7)
SUBDIRECTOR (6)	SUBDIRECTOR DE AREA (6)	SECRETARIO DE AREA (6)
JEFES DE DEPARTAMENTO (5)	JEFES DE DEPARTAMENTO (5)	
SUBJEFES DE DEPARTAMENTO (4)		
OFICINA (3)	OPERATIVOS (3)	TECNICOS (3)
SECCION (2)	OFICINISTAS (2)	OFICINISTAS (2)
MEZA (1)		

CUADRO 19

La evaluación se realiza en forma equitativa para cada organigrama quedando representado en el cuadro anterior.

### **Variable Dependiente**

Para esta variable se hace necesario obtener valores que sean dependientes de los puestos dentro de cada organigrama y que sea considerado al ingreso económico que se percibe por cada puesto.

Como ya se menciono anteriormente se hace necesario evaluar cada sector por separado para que nos de una perspectiva del nivel jerárquico dentro de cada sector que mas adelante nos dará una evaluación general.

La primera tabulación del sector público quedo conformada de la siguiente manera:

SECTOR PUBLICO							
PUNT. (X)	PES/MES (Y)	PUNT. (X)	PES/MES (Y)	PUNT. (X)	PES/MES (Y)	PUNT. (X)	PES/MES (Y)
5	3,500	3	1,900	3	2,900	3	2,000
3	4,000	3	1,500	3	1,250	3	1,450
3	4,000	5	5,200	3	1,050	3	1,850
3	2,000	6	3,000	3	6,500	3	2,150
3	800	3	2,800	5	3,900	3	2,300
5	5,000	3	2,700	3	1,080	3	2,250
3	950	3	1,400	5	3,700	5	3,400
3	2,500	3	1,200	3	3,650	3	3,200
5	3,800	3	1,100	3	2,200	3	2,400
3	2,600	3	1,350	3	8,000	3	2,700

CUADRO 20

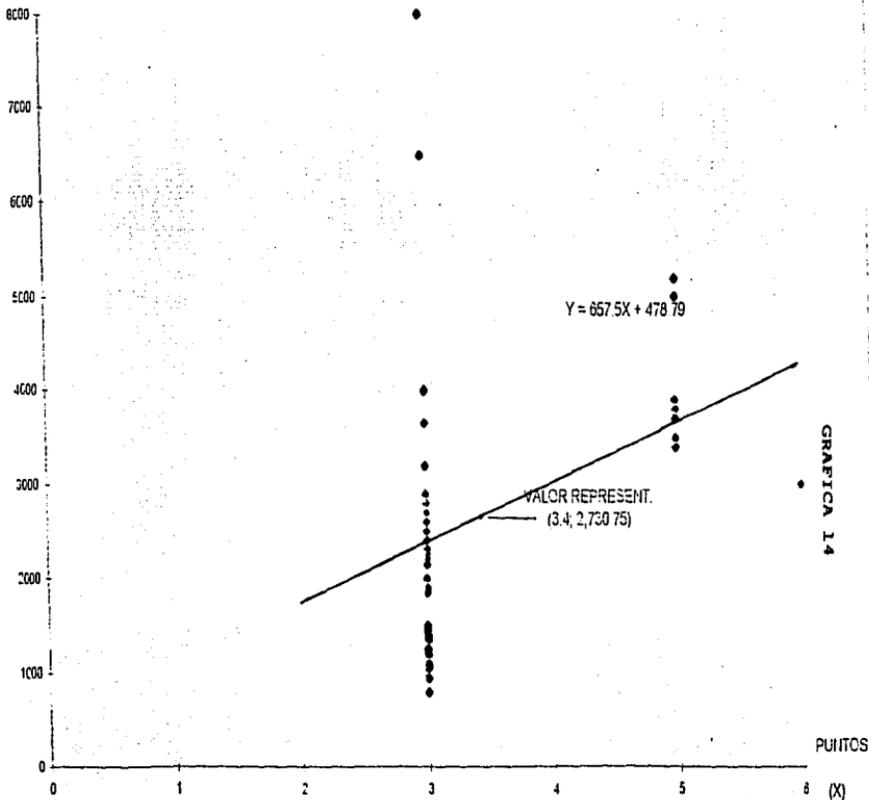
Tomando como referencia la correlación realizada en el apartado de status y conociendo el desarrollo aritmético realizado se concretará a mencionar los resultados de la correlación que se esta realizando (jerarquía - salario) en cada sector.

Continuando con la correlación del sector público se tiene:

- valor de la pendiente:  $m = 657.5$
- valor de la constante:  $b = 478.79$
- sustitución en la ecuación general;  $Y = 657.5 X + 478.79$
- media aritmética de X y Y;  $X = 3.4$  puntos;  $Y = 2,730.75$  pesos/mes.

PESOS/MES  
(Y)

SECTOR PUBLICO



Por lo que se puede determinar que la jerarquía dentro del sector público se encuentra inserta entre el nivel 3 y 4 que corresponde al puesto de oficina y jefes de departamento con un promedio salarial de 2.730.75 pesos al mes. El hecho de tener una jefatura de departamento en el poco tiempo que lleva de formada la carrera habla bien de la capacidad del planificador para subir de puesto a pesar del problema que trae consigo el desconocimiento de la carrera.

#### SECTOR PRIVADO

PUNTOS (X)	PESOS/MES (Y)	PUNTOS (X)	PESOS/MES (Y)	PUNTOS (X)	PESOS/MES (Y)
2	1000	6	4800	2	2700
5	6000	6	8500	6	9500
7	9000	5	2950	5	5500
8	7000	8	7500		

CUADRO 21

- valor de la pendiente;  $m = 1,078.01$
- valor de la constante;  $b = -20.98$
- sustituyendo en la ecuación general;  $Y = 1,078.01 X + 20.98$
- media aritmética de X y Y;  $X = 5.45$  puntos;  $Y = 5,859.09$  pesos/mes

Aquí se puede ver que la jerarquía en el sector privado se encuentra inserta entre el nivel 5 y 6 que corresponde al puesto de jefes de departamento y subdirector de área, con un salario promedio de 5.859.09 pesos al mes.

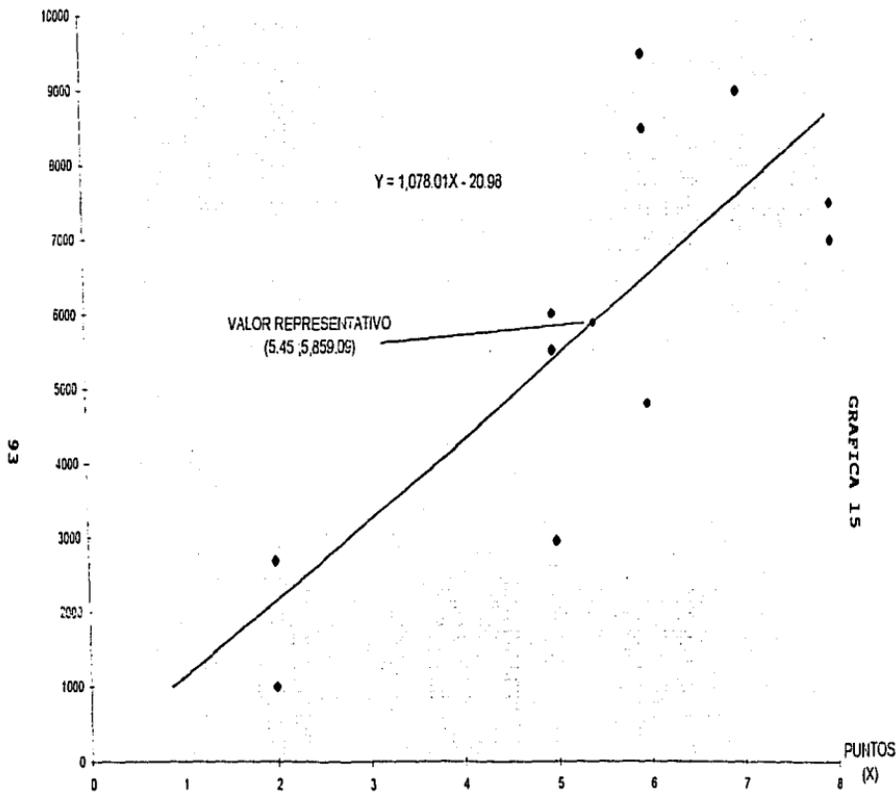
#### SECTOR SOCIAL

PUNTOS (X)	PESOS/MES (Y)
3	1800
6	2980
6	2980
3	6200
10	5800

CUADRO 22

SECTOR PRIVADO

PESOS/MES  
(Y)



GRAFICA 15

- valor de la pendiente;  $m = 213.97$
- valor de la constante;  $b = 2,753.73$
- sustituyendo en la ecuación general;  $Y = 213.97 X + 2,753.73$
- media aritmética de X y Y;  $X = 5.6$  puntos;  $Y = 3,952$  pesos/mes.

En el sector social se determina que la jerarquía se encuentra entre el nivel 5 y 6 que corresponde al puesto de secretario de área que sólo se encuentra en la posición 6 ya que un puesto inferior no representaría el resultado anterior.

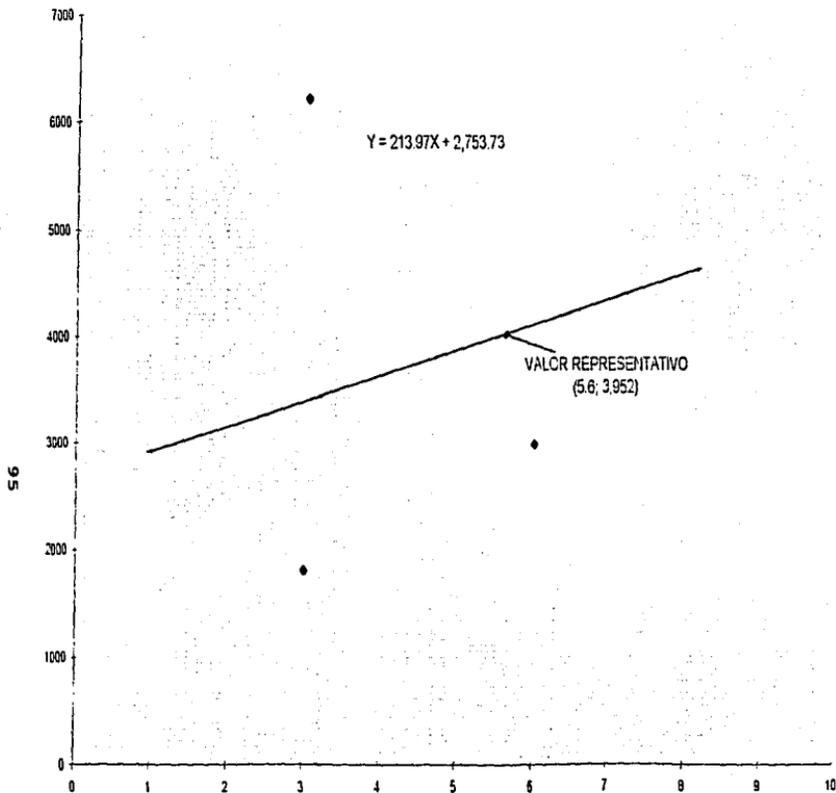
Como consecuencia de la graficación de resultados se puede concluir:

1. El sector privado es el que presenta a egresados con un nivel jerárquico importante y un ingreso económico significativo, ya que en promedio los egresados que se encuentran laborando en este sector están dentro del puesto de jefes de departamento y subdirector de área con un sueldo promedio de 5,859 pesos al mes.
2. El sector público representa el menor nivel jerárquico comparado con los otros dos sectores, pero por otra parte es el sector en el que mayor número de planificadores se encuentra laborando.
3. El sector social presenta resultados halagadores pues a pesar del poco número de entrevistados en este sector se obtuvieron los mejores resultados, pues es aquí en donde se encuentra el nivel jerárquico de secretario de área y la mayoría mantiene gente a su cargo y responsabilidades bien definidas. Aunque en comparación con el sector privado sus ingresos son menores pero mayores al sector público.

PESOS/MES

(Y)

SECTOR SOCIAL

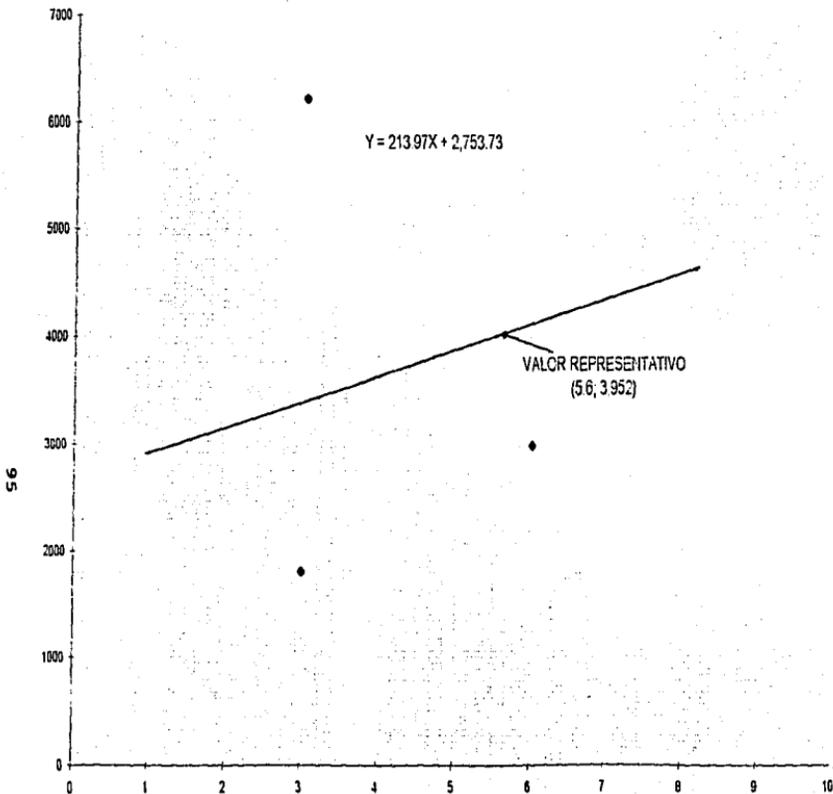


GRAFICA 16

P. 15

RESUBMIS  
(Y)

SECTOR SOCIAL



GRAFICA 16

P. 15

**TABLA COMPARATIVA DE LOS SALARIOS PROMEDIO  
EN LOS DIFERENTES SECTORES**

<b>SECTOR PRIVADO</b> \$5.859.00	>	<b>SECTOR SOCIAL</b> \$3.952.00	>	<b>SECTOR PUBLICO</b> \$2.730.75
-------------------------------------	---	------------------------------------	---	-------------------------------------

**CUADRO 23**

**TABLA COMPARATIVA DE LOS PUESTOS PROMEDIO  
EN LOS DIFERENTES SECTORES**

<b>SECTOR SOCIAL</b> 5.6	>	<b>SECTOR PRIVADO</b> 5.45	>	<b>SECTOR PUBLICO</b> 3.4
-----------------------------	---	-------------------------------	---	------------------------------

**CUADRO 24**

## **2.2. JERARQUIA - TIEMPO DE HABER EGRESADO**

Para profundizar un poco más en esta investigación y tener una visión más amplia de como ha sido el comportamiento en el ámbito laboral de los egresados de las seis primeras generaciones después de doce años de haber egresado la primera y tomado en cuenta que son los años que han transcurrido desde que se realizó el sondeo (1995), es pertinente realizar una comparación entre el tiempo que ha transcurrido desde que egresaron de la carrera y el puesto que ocupan hasta el momento de la investigación que determine la relación existente entre ambos.

Generalmente se piensa que el tiempo es un factor fundamental que da la experiencia a nivel profesional, puesto que la rotación de empleos o el haber trabajado en una misma empresa por un determinado tiempo, debería dar pauta para elevar el nivel jerárquico.

A continuación se procederá a realizar este estudio en los tres sectores (público, privado y social) y comprobar esta hipótesis o en su caso desecharla.

Para realizar este análisis utilizaremos el método de mínimos cuadrados utilizado anteriormente.

### **Variable Independiente (X)**

Como mencionamos anteriormente tomamos como base el tiempo transcurrido desde que egreso la primera generación hasta la sexta que es el campo que abarca el estudio, por lo que determinamos la siguiente relación:

## **2.2. JERARQUIA - TIEMPO DE HABER EGRESADO**

Para profundizar un poco más en esta investigación y tener una visión más amplia de como ha sido el comportamiento en el ámbito laboral de los egresados de las seis primeras generaciones después de doce años de haber egresado la primera y tomado en cuenta que son los años que han transcurrido desde que se realizó el sondeo (1995), es pertinente realizar una comparación entre el tiempo que ha transcurrido desde que egresaron de la carrera y el puesto que ocupan hasta el momento de la investigación que determine la relación existente entre ambos.

Generalmente se piensa que el tiempo es un factor fundamental que da la experiencia a nivel profesional, puesto que la rotación de empleos o el haber trabajado en una misma empresa por un determinado tiempo, debería dar pauta para elevar el nivel jerárquico.

A continuación se procederá a realizar este estudio en los tres sectores (público, privado y social) y comprobar esta hipótesis o en su caso desecharla.

Para realizar este análisis utilizaremos el método de mínimos cuadrados utilizado anteriormente.

### **Variable Independiente (X)**

Como mencionamos anteriormente tomamos como base el tiempo transcurrido desde que egreso la primera generación hasta la sexta que es el campo que abarca el estudio, por lo que determinamos la siguiente relación:

GENERACION	AÑOS TRANSCURRIDOS (x)
SEXTA	6
QUINTA	7
CUARTA	8
TERCERA	9
SEGUNDA	10
PRIMERA	11

CUADRO 25

**Variable Dependiente (Y)**

Para determinar esta variable nos apoyamos en el valor numérico que se asigno a cada puesto en los organigramas anteriores de cada sector.

**SECTOR PUBLICO**

AÑOS (X)	PUESTO (Y)						
6	5	9	3	9	3	8	3
6	3	6	3	11	3	8	3
11	3	10	5	6	3	8	3
11	3	6	6	8	3	8	3
6	3	6	3	6	5	6	3
8	5	9	3	6	3	6	3
8	3	6	3	9	5	7	5
9	3	9	3	6	3	8	3
11	5	6	3	7	3	10	3
6	3	9	3	8	3	7	3

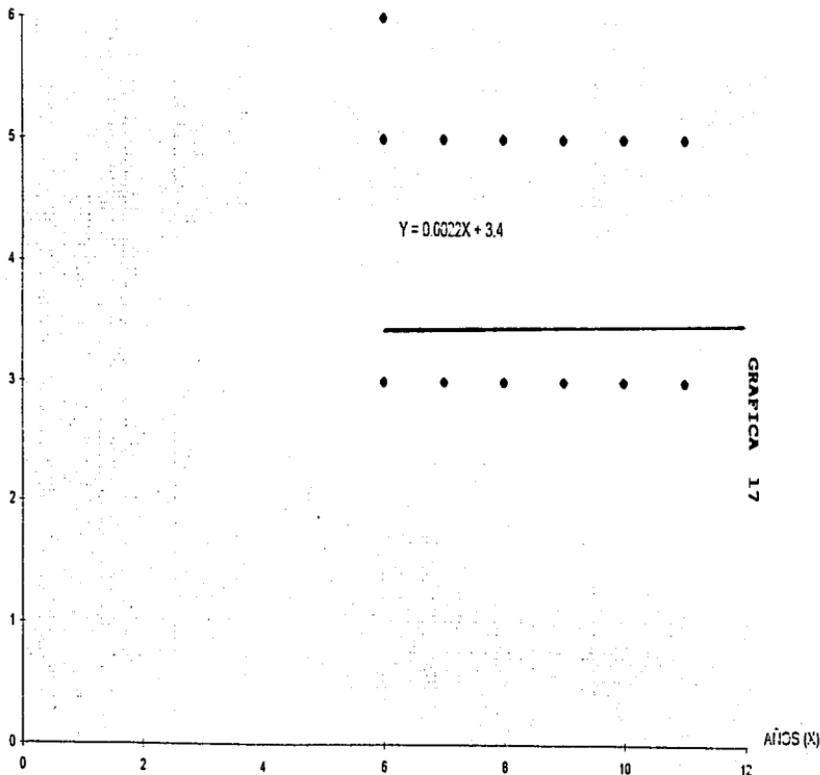
CUADRO 26

- valor de la pendiente;  $m = 0.0022$
- valor de la constante;  $b = 3.4$
- sustituyendo en la ecuación general;  $Y = 0.0022 X + 3.4$

SECTOR PUBLICO

PUESTO(Y)

99



GRAFICA 17

AÑOS (X)

Aunque pareciera que hay dos rectas en la gráfica cabe mencionar que la mayoría de los datos se encuentran ubicados en el puesto tres que corresponde al nivel jerárquico de oficina dentro del organigrama del sector público.

De lo observado en la gráfica se puede determinar que dentro del sector público no importa que tanto tiempo tienen de haber egresado estos profesionistas (reflejo de su experiencia) la mayoría se mantiene en un puesto de oficina.

Como experiencia personal se puede aportar que aunque no haya sido parte del cuestionario se tiene conocimiento que en su mayoría trabajan en la misma institución desde que egresaron de la carrera tal vez a consecuencia de la seguridad que proporcionan las instituciones públicas por el otorgamiento de plazas y prestaciones de ley, aunque las posibilidades de ascender de puesto son escasas pues el hermético burocratismo que existe acompañado del compadrazgo y de los hombres de confianza no facilitan en nada el ascenso a un nivel mayor.

#### SECTOR PRIVADO

AÑOS (X)	PUESTO (Y)	AÑOS (X)	PUESTO (Y)	AÑOS (X)	PUESTO (Y)
11	2	11	6	11	8
8	5	11	6	11	5
10	7	6	2	6	8
10	6	11	6		

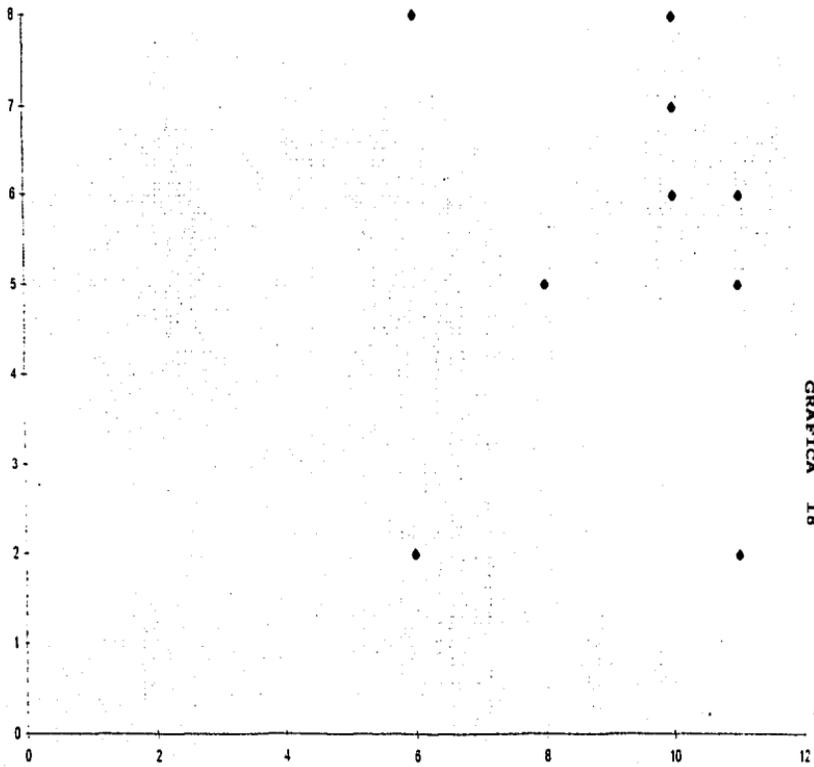
CUADRO 27

En este caso en especial no es necesario realizar una correlación debido a que los datos graficados no presentan una tendencia definida ya que hay una dispersión de datos mayor que en el caso anterior, con lo que se determina que dentro del sector privado no se vincula la experiencia en tiempo con el nivel jerárquico.

Lo anterior se puede reforzar matemáticamente por medio del coeficiente de correlación el cual está determinado por la siguiente fórmula:

SECTOR PRIVADO

PUESTO (Y)



GRAFICA 18

AÑOS (X)

101

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2 \quad N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Sustituyendo los datos:

$$r = \frac{(11 \cdot 585) - (105 \cdot 61)}{(11 \cdot 1041) - 11025 \quad (11 \cdot 379 - 3721)}$$

$$r = -0.0135$$

Como se observa el valor de "r" no tiene unidades. Cuando este valor adquiere un valor cercano a cero significa que no hay correlación lineal entre las variables.

Sin embargo si se puede notar que existen mayor número de niveles jerárquicos arriba del puesto de jefes de departamento en comparación con el sector público.

SECTOR SOCIAL	
AÑOS (X)	PUESTO (Y)
7	3
6	6
7	6
8	3
7	10

CUADRO 28

- valor de la pendiente;  $m = -1.5$
- valor de la constante;  $b = 16.1$
- sustituyendo en la ecuación general;  $Y = -1.5X + 16.1$

De la gráfica del sector social se pueden determinar dos aspectos claros:

1. Las primeras generaciones no han logrado un desarrollo importante en este sector.
2. Las generaciones más recientes han tenido un mayor alcance dentro del sector social.

Podemos atribuir estos resultados a que conforme ha pasado el tiempo existe un mayor conocimiento por parte de estas instituciones sociales en su mayoría de tipo político partidista sobre el perfil del Planificador para el Desarrollo Agropecuario además de que este mismo se ha dado cuenta de la capacidad de liderazgo que posee y que ha adquirido a través del estudio de materias de tipo Socio-Históricas. Por lo mismo ha acudido a solicitar empleo a estas instituciones reflejándose en los mayores niveles jerárquicos dentro del sondeo y que se traducen en mayores oportunidades para las futuras generaciones.

PUESTO (Y)

SECTOR SOCIAL

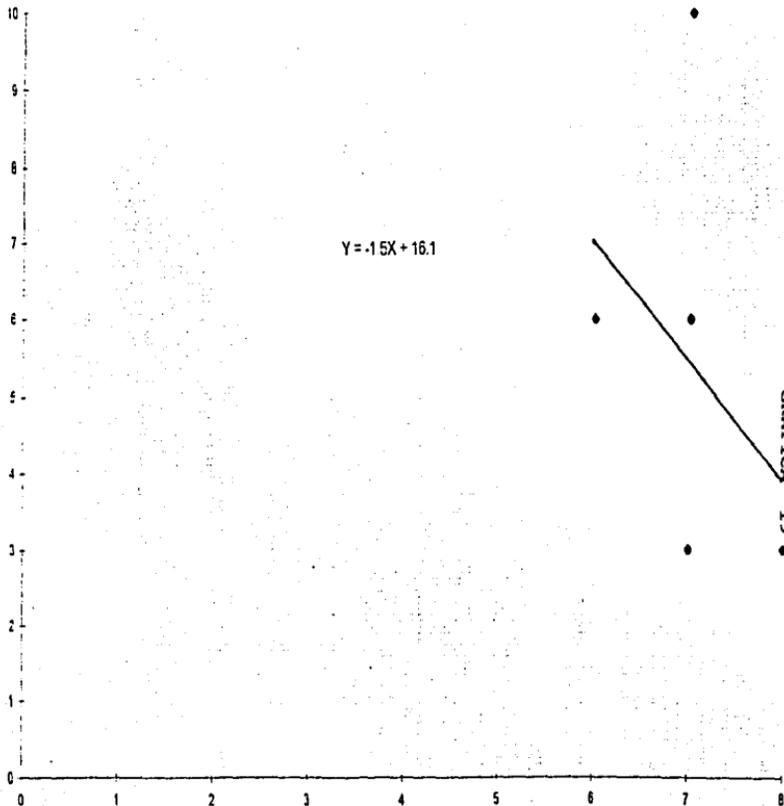
104

$$Y = -1.5X + 16.1$$

GRAFICA 19

19

AÑOS (X)



### **3. LA OPINION DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL DESEMPEÑO FUNCION Y POSICION QUE OCUPAN LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN PLANIFICACION PARA EL DESARROLLO AGROPECUARIO**

Con el desarrollo de los dos apartados anteriores se logró visualizar la diferencia entre status y la jerarquía que tienen los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario dentro de la instancia empleadora.

Por lo que status es el nivel socio-económico de un individuo dentro de la sociedad. En nuestro país basado en un sistema económico capitalista la posición social va ligada al ingreso económico y poder adquisitivo, no así en otro tipo de economías por ejemplo la campesina o indígena en donde el prestigio social va ligado al hombre con más experiencia o al más viejo en algunos casos.

En el caso particular de esta investigación los egresados de la carrera en Planificación para el Desarrollo Agropecuario están acordes al status definido dentro del sistema capitalista , es decir el salario es representativo de su puesto dependiendo del sector , empresa o institución en que se encuentre inmerso; con sus escasas excepciones por ejemplo los independientes, en forma específica el que se dedica al comercio, pues su salario varía entre mil y tres mil pesos, resultando contradictorio ya que el salario que él percibe no es representativo del puesto que ocupa porque viene siendo el dueño (microempresario).

Se hace necesario resaltar que en la investigación la mayoría de los planificadores para el Desarrollo Agropecuario se encuentran dentro de un status medio bajo, tomando en cuenta que dentro de las Empresas o Instituciones, ocupan un puesto al nivel operativo percibiendo un salario que si bien no es alto si les ayuda a cubrir sus necesidades ubicándolos al nivel antes mencionado.

Si se analiza la crisis económica en que se encuentra el país como consecuencia de los cambios de la política Neoliberal ,no se puede pensar que el

status en que se encuentran colocados y su nivel económico sea negativo, por el contrario, el planificador se ha colocado dentro de los niveles medios y si esto lo aunamos al poco tiempo que tiene de haberse puesto en marcha en comparación con otras carreras de la UNAM, resultan muy satisfactorios los alcances hasta hoy logrados.

Como se sabe jerarquía representa el ordenamiento o gradación dentro de una organización de acuerdo con un determinado criterio de evaluación aceptado como apropiado dentro de cualquier sistema u organización; por lo que el ordenamiento jerárquico varía de una empresa a otra.

En la evaluación que se realizó anteriormente quedó determinado que los egresados dentro del sector público se encuentran dentro del nivel de oficina (análista y coordinadores); en el sector privado se encuentran en puestos de jefes de departamento y subdirectores de área y en el sector social tienen puestos a nivel de secretarios de área.

Los niveles jerárquicos a los que han llegado los Planificadores para el Desarrollo Agropecuarios son bastante favorables en el sector privado y social y en menor importancia en el sector público dada la situación del país.

Si bien la mayoría de los egresados se encuentran laborando dentro del sector público a niveles inferiores en comparación a los otros dos sectores resulta sobresaliente la posición que han alcanzado algunos egresados con puestos de subdirectores y jefes de departamento en el mismo.

Una opinión más objetiva de lo que es y realiza el Planificador para el Desarrollo Agropecuario dentro de una empresa o institución lo dan aquellos que laboran en forma directa con estos profesionistas, aquellos que reciben y evalúan los resultados de su desempeño en la labor que se les asigna; nos referimos por supuesto a los jefes más directos, que tienen un trato más personal y que se encuentran en constante contacto con ellos.

Se encontraron muy diversas y variadas opiniones; buenas y malas; agradables y desagradables que para el objetivo primordial de esta tesis son determinantes pues permiten ver de manera más objetiva las cualidades y carencias del Planificador para el Desarrollo Agropecuario; y la aceptación o el rechazo que ha recibido por parte de las personas con las que comparte responsabilidades.

Dada la característica del análisis cualitativo de este apartado no es posible determinarlo como una muestra sino más bien como un trabajo exploratorio y un sondeo de opinión. La variedad de respuestas permite manejarlo a través de testimonios acompañados de estadísticas.

Para comenzar se preguntó: ¿Para usted qué es un Planificador para el Desarrollo Agropecuario? y se recibieron las siguientes respuestas:



1. No sabe (9.37%).
2. Realiza la planeación del Sector Agropecuario (65.62%).
3. Profesionista con una visión integral (28.12).
4. Técnico (6.25%).
5. Administrador (18.75%).
6. Es un profesional propósitivo (15.62%).

**“El Planificador para el Desarrollo Agropecuario es el profesionista que analiza los procesos de desarrollo económico social y técnico, diseña, pone en práctica y evalúa los planes y programas que demanda la organización de la producción agropecuaria, las necesidades alimentarias del país y las condiciones sociales y económicas de la población campesina”. 14/**

En comparación con esta definición, la de los empleadores en su mayoría es incompleta pues sólo conocen parte del perfil del planificador, aunado lógicamente al área en que se desenvuelven .

**Mencionaremos algunas de las definiciones más relevantes :**

**“Es una persona que tiene la visión más integral del problema y que puede generar propuestas apropiadas a cada uno, con el respaldo de otros profesionistas”.**

**C.C.C.  
Lic. PDA.**

**“Es ambicioso el titulo, sin embargo es aquel que debe integrar las voluntades y conocimientos de diferentes ramas para plasmarlo a la realidad del país. Querer abarcar todo es bastante, es necesario especializarlo en alguna área”.**

**FIFONAFE  
Ing. Forest.**

**“Es una persona que ejerce profesionalmente los programas dentro del plan nacional de desarrollo en este caso el sector agropecuario”.**

**SAGAR, Pach. Hig.  
Lic. en Contaduría**

**“Es alguien que genera ideas sobre la política de desarrollo agropecuario en el país, que es capaz de desarrollarla y que de resultados”.**

**SAGAR, D.F.  
Lic. en Economía.**

**“Profesionista capacitado para desarrollar actividades en el sector económico, administrativo y empresarial, además de lo agropecuario (que no saben su capacidad)”.**

**GRUPASA  
Ing. Agron. Zoo.**

**“Es el profesionista que aplica sus conocimientos en la planeación de las actividades agropecuarias rentables enfocado hacia la organización de productores”.**

**FIRCO, Pach., Hig.  
Ing. Eléctrico.**

**“Es un profesional que debe enfocarse a resolver problemas de la planeación nacional y regional y problemas concretos en el seguimiento y control de la puesta en práctica de los planes, programas y proyectos. Aunque el economista agrícola debe ser el adecuado, el planificador no se justifica sobre todo por los nuevos cambios. Debe ser como una especialidad, su mercado se restringe al estado y terminan empleándose de economistas”.**

**COESPRO, IPN,  
Doc. en Economía.**

**"Es cuestión del campo, para que sea mejor".**

**S.T.P.S.  
Lic. en Derecho.**

**"Es el profesional técnico que se encarga de analizar y evaluar a nivel regional tanto en campo como en gabinete los recursos agropecuarios para su mejor aprovechamiento y explotación".**

**Procuraduría Agraria  
Lic. en Economía.**

A través de estas respuestas se puede dar cuenta del poco conocimiento que se tiene sobre el perfil del Planificador y del alcance que por sus conocimientos puede tener para resolver problemas. En su mayoría los empleadores se limitan a expresar lo que entienden por Planificación sin saber lo que es precisamente; en otros casos se quiere hacer creer que el planificador no se emplea como tal sino como otro profesionista a causa del poco campo de trabajo con el que cuenta por tener una orientación en su mayoría hacia un sólo sector (Estatal) a causa del estudio de materias de tipo Socio-Hitoricas que para algunos empresarios de tipo privado son poco funcionales en una economía de mercado como la nuestra sin analizar que es precisamente capaz de realizar diversas actividades que podrían ser propias de otros profesionistas a causa, por supuesto, de su formación multidisciplinaria.

Dentro de las ventajas que tienen los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario ante otros profesionistas destacan su visión integral con un 43.5% y su visión amplia del sector con un 18.75% por lo que su formación multidisciplinaria le da ventaja sobre otros profesionistas.

Por otra parte el 6.25% señaló que el planificador no tiene ninguna ventaja en comparación con otros profesionistas.

La característica particular de estos cuatro empleadores es que provienen de instituciones privadas mostrando cierto recelo hacia la formación de los Planificadores según se pudo apreciar por la forma en que se expresaron sobre la conveniencia o no de la existencia de una licenciatura con estas características perteneciente a una institución pública como la UNAM que está perdiendo espacios en el área laboral por egresados de escuelas privadas que están ganando prestigio por la formación empresarial que se les da a sus educandos de lo cual carecen los egresados de escuelas públicas, agregando que las actividades que realiza el Licenciado en Planificación para el Desarrollo Agropecuario puede ser realizada eficientemente por economistas.

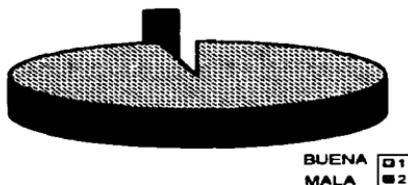
Los demás criterios se basaron en áreas específicas como el área de planeación con un 34.47%.

En general los empleadores consideran que el desempeño del Planificador para el Desarrollo Agropecuario dentro de sus actividades es buena que representa un 96.87% de efectividad contra un 3.12% que considera que no.

**“Enormes deficiencias en el aspecto cuantitativo, teórico, en cuestiones muy sencillas como redacción, ortografía, lógica, falta de razonamiento lógico, deficiencias en la búsqueda y manejo de información y computación”.**

**COESPRO, IPN.  
Doc. en Economía.**

**GRAFICA 21**



Esta mala opinión sobre la formación de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario no debe tomarse con desagrado, por el contrario proporciona información valiosa pues a través de ella se puede observar algunas de las carencias que se tienen y tomarlas en cuenta para proponer que se realicen en las modificaciones del Plan de Estudios con vías a mejorar y ampliar el mercado de trabajo.

Lo anterior responde al 87.50% que dice que el planificador cubre con las necesidades de la empresa o institución donde labora. Otra opinión:

"No, existe gente que no estudio Planificación y realiza la misma labor".

SAGAR, ITAM  
Lic. en Economía

Como se puede ver esta opinión es de un profesionista ajeno a la UNAM egresado de una escuela particular y mencionó que inclusive este profesionista es poco ambicioso pues su meta debiera ser a nivel empresarial. Aquí también se puede notar que la tendencia del planificador debe ser la de ir al paso de los cambios actuales del país esto incluye al sector privado.

Por otro lado el 37.93% opina que la falta de actualización es una de las carencias que tiene el Planificador para el Desarrollo Agropecuario, el resto se aboca a un solo aspecto negativo de la formación de los Planificadores incluyendo a un 10.34% que dice ser la falta de especialización.

Otra pregunta que se les hizo a los empleadores fue: ¿Qué deficiencias le encuentra y en qué aspectos?. Las respuestas se enmarcan en el siguiente cuadro:

ASPECTO	No. DE EMPLEADORES	%
Socio-histórico	14	24.13
Técnico	6	10.34
Planeación	4	6.89
Económico-Financiero	12	20.68
Falta de Especialidad	6	10.34
Falta de Actualización	22	37.93
Ninguna	24	41.37

CUADRO 29

**En base a lo anterior hubo opiniones tales como:**

**"Debe enfocarse a un área final que puede ser en desarrollo. El que mucho abarca poco aprieta."**

**FIFONAFE**  
**Ing. Forestal.**

**"No han logrado actualizarse en los cambios de los últimos años, tienen ideas muy anticuadas fuera del contexto del libre mercado."**

**SAGAR. ITAM.**  
**Lic. en Economía.**

**"Falta de proyección como profesionalista y persona".**

**GRUPASA**  
**Ing. Agron. Zoo.**

**"Los datos estadísticos que constituyen la base para la planeación son deficientes y atrasados, por lo que el Planificador para el Desarrollo Agropecuario deberá contar**

con amplios conocimientos en aspectos estadísticos a fin de que pueda realizar las tendencias necesarias en el proceso de planeación encomendada".

S.H.C.P.  
Lic. en Economía

"Actualmente es necesario que el profesionista de cualquier carrera, egrese de las escuelas con sólidos conocimientos de computación".

S.H.C.P.  
Ing. Forestal.

"No tiene espíritu de innovación e investigación".

FIRCO. Pach., Hgo.  
Ing. Industrial Eléc.

"Formación básica de redacción y ortografía, manejo de computación y cultura en general, más orden en el marco teórico conceptual que manejan y eso lleva a la falta de uso de

métodos como la falta de  
econometría y proyección”.

**COESPRO.**  
Ing. Agrónomo.

“Desde mi punto de vista es  
necesario que este tipo de  
profesionista reciba instrucción  
sobre el uso de los sistemas de  
computo”.

**S.H.C.P.**  
Lic. en Economía.

Por las razones que mencionan, el 11.11% dice que no existe ninguna posibilidad de contratar a un planificador, pero el 77.77% es decir 42 personas de 54 respuestas opinan que si hay amplias posibilidades de contratar a este tipo de profesionista, mientras que seis empleadores (11.11%) dicen que su contratación tiene posibilidades mínimas y dan las siguientes razones:

“Muy bajas, lo he mantenido porque se han superado, las deficiencias las suplen aquí porque yo realizo pequeños cursos de capacitación y talleres además nos unen lazos de amistad”.

**COESPRO.**  
Doc. en Economía.

**“En una economía de mercado la función del planificador se reduce, por lo cual sería de mayor utilidad en una economía donde el Estado tenga un papel importante”.**

**S.H.C.P.  
Ing. Forestal.**

**“A medida que la empresa agrícola se actualice, requerirá necesariamente de expertos en cuestiones económicas como pudiera ser el Planificador para el Desarrollo Agropecuario para lo cuál este especialista deberá mediante su actualización ganar el prestigio y confianza, por lo que actualmente en las condiciones en las que vive el país particularmente el sector agropecuario su campo de trabajo es limitado”.**

**S.H.C.P.  
Lic. en Economía.**

**En este aspecto algunos opinaron de forma diferente:**

**“Si se reestructura el objetivo del FIFONAFE se puede dar un uso más correcto y eficiente al perfil del planificador sin embargo, las condiciones a un así, están dadas para el planificador”.**

**FIFONAFE**  
**Lic. en Economía.**

**“Es capaz de establecer congruencia en el establecimiento de un programa que involucre, aspectos específicos de la problemática de producción”.**

**BANRURAL, Téxc.**  
**Lic. en Contaduría.**

**“El tiempo en que se esta viviendo requiere llegar a objetivos muy concretos en donde el planificador es un ser pensante que es lo que se requiere en la actualidad”.**

**BANRURAL**  
**Lic. en Economía.**

Es alentador el que la mayoría de los empleadores opine que el planificador tiene grandes expectativas de ser contratado dentro de la empresa o institución a la que pertenece, no se debe hacer a un lado las opiniones contrarias en donde se insiste en la orientación del perfil del planificador hacia una economía de mercado.

Si bien se esta de acuerdo con estas opiniones no se deben de olvidar los elementos fundamentales que hacen del Planificador para el Desarrollo Agropecuario el profesionista encargado de promover el desarrollo de un país como el nuestro donde su población rural tiene enormes carencias y donde el sector agropecuario debe ser un factor fundamental para mejorar los niveles de vida de su población a través de un manejo más integral de los elementos que lo conforman (población, recursos naturales, capital, estado).

Con esto no queremos decir que no deba ampliarse el mercado de trabajo hacia otros sectores sino más bien que no se debe de olvidar a esa porción de la población que requiere de los conocimientos que este profesionista puede proporcionarle, esto por supuesto deberá ser en colaboración con los programas que el Estado encamine hacia los productores que no tengan los recursos para contratar los servicios de asesoría o asistencia técnica además de estimular al profesionista en el sector agropecuario para que este dispuesto a participar activamente en su desarrollo a través de mejores salarios y otorgando las condiciones para que pueda trasladarse hacia las zonas más críticas.

Sobre la pertinencia o no del puesto que ocupa el planificador dentro de la empresa o institución encontramos los siguientes datos y respuestas:

	No. EMPLEADORES	%
SI	24	40.00
NO	16	26.26
NO, MERECE UNO MEJOR	20	33.33

CUADRO 30

**"No debieran estar aquí sino en los Estados. Sus puestos dependen de las aspiraciones que tengan".**

**SAGAR**  
Lic. en Economía.

**"Se encuentran subutilizados a causa de la estructura organizacional de la institución".**

**FIRCO, Pach. Hig.**  
Ing. Industrial Eléct.

**"No, por no encontrarse en el área apropiada dada su profesión puede ocupar un puesto mayor".**

**SAGAR.**  
Lic. en Economía.

**"No, porque no cumple con todas las funciones del planificador".**

**FIFONAFE**  
Lic. en Economía.

Como se puede observar aquellos empleadores que dijeron NO, no quieren decir que el planificador no desempeñe bien sus funciones sino que en su mayoría creen que están en un lugar donde no desempeñan en su totalidad sus capacidades lo que permite concluir que son capaces de efectuar diversas actividades que aunque no las hagan al cien por ciento esto no significa que no desempeñen actividades propias de la carrera.

Al final los empleadores sugirieron algunos puntos para mejorar el desempeño de los Planificadores para el Desarrollo Agropecuario.

“Recomiendo quitar el nombre de Planificación pues sólo se usa en sistemas centralistas y es muy mal manejado en el país. No funciona en el contexto actual de economía abierta y desregulada. Se deben meter más cuestiones de micro y macro economía, computación, ingles y evaluación de proyectos además de que la carrera debe encontrarse en el campo”:

SAGAR, ITAM.  
Lic. en Economía.

“Reforzar su formación si se pretende seguir sustentando la carrera. Formar un tipo que sepa hacer cosas y resolver

**problemas, hay que darle peso a la ortografía y redacción, eliminar cosas sin interés y recalcar la cuestión cuantitativa".**

**COESPRO.  
Doc. en Economía.**

**"En la carrera la Planeación debe tener una mayor interacción con la industria a nivel informativo debe manejarse mayormente para realizar trabajos muy profesionales. La interacción con la industria debe darle prestigio a la Universidad sobre todo a la carrera".**

**IBM  
Ing. Petrolero.**

**"Mejorar los planes de estudio así como realizar practicas de campo, promover seminarios y maestrías a fin de que el egresado continúe capacitándose en un sector tan amplio y heterogéneo como es el sector agropecuario".**

**S.H.C.P.  
Lic. en Economía.**

**“Inducirle más en destacar en buena élite con los demás profesionistas es decir inculcarle más el deseo de que la profesión sea conocida como una profesión de calidad a través del buen trabajo del profesionista”.**

**FIFONAFE  
Ing. Forestal.**

**“Aprovechamiento óptimo de cada hora, cada materia y cada practica durante la carrera. Convicción de que es el futuro y por lo tanto su preparación no debe ser para laborar en la burocracia sino para el sector privado”.**

**C.C.C.  
Lic. en PDA.**

**Evaluando las respuestas de los empleadores se puede observar que existen similitudes entre la opinión de estos con los cambios en el Plan de Estudios (1995); así pues analizaremos algunas de estas opiniones.**

**Sobre el área Económico-Financiera se encontraron el mayor número de opiniones de los empleadores dado que es precisamente dentro del área en la que se encuentran laborando la mayor parte de los Planificadores entrevistados.**

Las opiniones van desde la introducción de materias como Informática, Micro y Macro Economía así como el reforzar de las cuestiones cuantitativas y estadísticas. Estas que podrían ser carencias quedan cubiertas dentro de la propuesta del Plan de Estudios con materias de Mercadotecnia y la introducción de paquetes de computación como apoyo a cada una de las áreas.

Se hace hincapié al estudio de una lengua extranjera como el inglés y el manejo de métodos prácticos que sean reales así como la vinculación de la carrera con la industria.

En la propuesta del Plan de Estudios se introducen materias como el Taller de Investigación Agropecuaria en donde se podrá suprimir la limitante a la que hacen referencia los empleadores pues permitirá que el estudiante se enfrente a un problema real y lo resuelva a través de proyectos que integren todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario

En cuanto a lo que refiere al estudio del inglés es de vital importancia en nuestros días ya que la información más relevante se encuentra en este idioma considerando que debe ser iniciativa personal del alumno el que se integre a los cursos impartidos dentro del plantel.

Por lo demás la propuesta de modificación del Plan de Estudios permite que el Planificador para el Desarrollo Agropecuario se integre a otros sectores como el privado y social y no solo se guíe en su mayoría al sector Público moviéndose con los actuales cambios a la política del libre mercado en la que se ha sumergido el país y darle más herramientas al egresado para que esté acorde con otros profesionistas en especial con los que egresan de escuelas particulares.

**Si bien los empleadores opinan que el Planificador para el Desarrollo Agropecuario es más eficiente en el área de planeación en especial en la Formulación y Evaluación de Proyectos (71.87%) esto se vera reforzado con materias como Microplaneación y el Taller de Investigación Agropecuaria dentro de las áreas de Planeación y Socio-Histórica respectivamente.**

**Finalmente la modificación del Plan de Estudios va bien encaminada, pues se ajusta a los requerimientos de los empleadores y a las necesidades actuales del país, así como de las personas que soliciten de sus servicios tanto en el sector público, privado y social aumentando las posibilidades de un mejor empleo e ingreso así como acrecentando el área de mercado de trabajo.**

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las conclusiones más importantes las podemos mencionar puntualmente de la siguiente forma:

- Como se pudo ver el estatus profesional del Licenciado en Planificación para el Desarrollo Agropecuario recae dentro del nivel operativo, subdividido a su vez en coordinadores y analistas con un 58.83 y un 41.17% respectivamente.
- Las actividades que realizan los PDA en su mayoría son de análisis.
- La mitad de los entrevistados cuentan con personal a su cargo.
- La dificultad más grande para poderse colocar es el desconocimiento de la carrera.
- El 65% de los entrevistados tiene plaza fija.
- El sueldo promedio de los egresados fluctúa entre los 1,000 y los 3,000 pesos al mes.
- La gama de actividades en las que se enmarca el PDA hace de él un profesionista polifuncional.
- El mayor número de egresados se encuentran laborando dentro del sector público con un 72.72%.

- Las principales instancias empleadoras en el sector público son de tipo agropecuario; en el privado de tipo financiero y en el social de tipo político organizacional.
- El 52.27% de los entrevistados opinan que su carácter multidisciplinario le ha sido de mucha utilidad.
- El no tener una especialización no es una carencia, por el contrario el tener una formación multidisciplinaria les ha permitido colocarse en cualquier área de trabajo.
- Solamente el 1.83% de los entrevistados se encuentra laborando en actividades no propias de la carrera.
- Dentro del sector social se encuentran los niveles jerárquicos más altos con puestos de secretario de área.
- En el sector público el nivel jerárquico se encuentra entre oficina y jefes de departamento y en el privado entre jefes de departamento y subdirectores de área.
- En el sector público se encuentran los menores salarios mientras que en el privado están los egresados mejores remunerados.
- Dentro del sector público las posibilidades de ascender de puesto son mínimas generalmente debido al compadrazgo existente.

- Dentro del sector social las primeras generaciones no han logrado un desarrollo importante, mientras que la quinta y sexta han logrado avances significativos.
- La mayoría de los empleadores de los PDA desconocen su perfil y solamente reconocen aquel aspecto que depende del área en el que se encuentra inmerso.
- Los empleadores mencionan que su mayor ventaja es su visión integral.
- Las opiniones más negativas provienen de empleadores con formación profesional ajena a la UNAM y de escuelas privadas.
- Casi la totalidad de los empleadores opina que el desempeño de los planificadores es bueno dentro de las actividades asignadas.
- Entre las carencias más importantes que tiene el PDA se encuentran: la falta de actualización, inglés, conocimientos de computo, manejo de elementos estadístico, micro y macroeconomía, y el manejo de técnicas y métodos de investigación más funcionales a la actual economía nacional.
- El 77.77% de los empleados dice que existen amplias posibilidades de contratar planificadores.
- El 33.33% de los empleadores opinan que el puesto que ocupa el PDA dentro de la institución no es la correcta porque de acuerdo con su perfil profesional y su capacidad merece uno mejor.
- Entre las opiniones para mejorar el nivel profesional del PDA están las de introducción del inglés, computo, materias de mercadotecnia que concuerdan con los cambios previstos en el nuevo plan de estudios.

Como vemos el Licenciado en Planificación para el Desarrollo Agropecuario se ha introducido en los tres sectores ocupacionales y a llegado a niveles jerárquicos satisfactorios que se traducen en un mejor estatus profesional.

Por supuesto existen carencias que se han dado a lo largo del tiempo a causa en gran parte de la falta de actualización del plan de estudios a los cambios nacionales y otra a la de los mismos egresados quienes en su mayoría no han recibido cursos de actualización por causas muy diversas.

Por otro lado la actual propuesta de modificación del plan de estudios cubre gran parte de estas carencias pero se hace insuficiente si no existe participación entre las diversos sujetos involucrados en que la carrera funcione y cumpla con los objetivos esperados; es decir de alumnos, docentes, autoridades y egresados . Estos últimos son muy importantes pues son los que validan o no la función del planificador a partir de su desempeño profesional.

Los docentes tienen obligación de conocer el objetivo primordial de formar un profesionista con las características del PDA pues de ello depende su buen desempeño. Deberá realizar planes de trabajo vinculados a proyectos puestos en marcha para desarrollar en el estudiante la capacidad de proponer soluciones e involucrarse con los problemas y la gente que en el participan además de encontrarse en una constante actualización y tener experiencia en el sector.

Los egresados deberán colaborar con su propia experiencia en las nuevas propuestas que se hagan para futuras y constantes adecuaciones en el plan de estudios y como apoyo a los alumnos tener un estrecho vínculo con estos y con las autoridades para que exista un seguimiento en los planes o proyectos que se propongan en las diversas reuniones a las que se les convoquen además de su participación con ponencias u ofrecimientos en la realización de alguna práctica de campo según sus posibilidades y el lugar en donde laboren.

Las autoridades deberán convocar a alumnos, maestros y egresados para que propongan cambios, soluciones o alternativas con vías a mejorar, en todos los términos el nivel académico de las futuras generaciones. Para esto puede existir una relación entre los alumnos interesados en titularse y de colaborar en el seguimiento de otros trabajos de investigación que tengan como objetivo el conocer de que manera el PDA ha cumplido con los objetivos de su formación o el de analizar como han ido evolucionado las más recientes generaciones.

## INDICE BIBLIOGRAFICO

1. Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario,  
Documento Base,  
Propuesta 1995.

2. Diego Quintana, Roberto.,  
El Paradigma Neoliberal Rural y las Reformas Agrarias en México.  
Cuadernos Agrarios.  
México,  
Nueva Epoca,  
Enero-Diciembre 1995, No. 11-12  
p.14

3. Téllez Kuenzler, Luis.,  
La Modernización del Sector Agropecuario y Forestal (Una Visión de la  
Modernización de México.  
México,  
Fondo de Cultura Económica.  
1994, p.8.

4. Diego Quintana, Roberto.,  
El Paradigma Neoliberal Rural y las Reformas Agrarias en México.  
p.15

5. **Diego Quintana, Roberto.,**  
**Globalización, Neoliberalismo y el Campo Mexicano: Mitos y Realidades,**  
**La Modernización del Campo y la Globalización Económica,**  
**México,**  
**Instituto de Investigaciones Económicas,**  
**Colección: Estructura Económica y social de México,**  
**1995. p.79**

6. **Tarrio, María., et.al.**  
**La Modernización en Crisis: Análisis de la Evolución de los Principales Productos**  
**Alimentarios -Un balance de la política Salinista para el Campo**  
**Cuadernos Agrarios,**  
**México,**  
**Editorial Nueva Época,**  
**Enero-Diciembre 1995, No.11-12,**  
**p.31.**

7. **Tarrio, María., op.cit.**  
**p.31.**

8. **Moguel, Julio y Bartra, Armando.,**  
**El Sector Agropecuario Mexicano. Un balance sobre el desastre (1988-1994),**  
**Problemas del desarrollo,**  
**México,**  
**Instituto de Investigaciones Económicas**  
**Julio-Septiembre, 1995,**  
**p. 176.**

9. Moguel, Julio., op. cit.  
p. 184.

10. Téllez Kuenzler, Luis., op. cit  
p.12.

11. Moguel, julio., op. cit.,  
p.188.

12. Moguel, Julio., op. cit.,  
p. 195.

13. Pratt Fairchild, Henry;  
Diccionario de Sociología,  
p. 285.

14. Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario,  
Documento Base,  
Propuesta 1995.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

Del Valle, María del Carmen:  
El Cambio Tecnológico en el Campo Mexicano en Tiempos de Crisis: Progreso, Rezago, Dos Caras de la Moneda.  
Problemas del Desarrollo, Vol. 27, Núm. 105,  
México,  
IIEc-UNAM,  
Abril-Junio,  
1996.

Diego Quintana, Roberto..  
El Paradigma Neoliberal Rural v las Reformas Agrarias en México.  
Cuadernos Agrarios,  
México,  
Nueva Epoca,  
Enero-Diciembre 1995. No. 11-12  
p.14

Diego Quintana, Roberto..  
Globalización, Neoliberalismo y el Campo Mexicano: Mitos y Realidades.  
La Modernización del Campo y la Globalización Económica,  
México,  
Instituto de Investigaciones Económicas,  
Colección: Estructura Económica y social de México,  
1995p.79

Hakin N. y J. Juárez..  
Fundamentos para un Programa Plurianual de Capacitación en Planeación Agropecuaria.  
México,  
Editorial CESPASARH,  
1982.

Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario.  
Documento Base.  
Propuesta 1995.

Moguel, Julio y Bartra, Armando..  
El Sector Agropecuario Mexicano. Un balance sobre el desastre (1988-1994).  
Problemas del desarrollo.  
México.  
Instituto de Investigaciones Económicas  
Julio-Septiembre, 1995.  
p. 176.

Tarrío, María., et.al.  
La Modernización en Crisis: Análisis de la Evolución de los Principales Productos Alimentarios -Un balance de la política Salinista para el Campo  
Cuadernos Agrarios.  
México.  
Editorial Nueva Época.  
Enero-Diciembre 1995, No.11-12.  
p.31.

Téllez Kuenzler, Luis..  
La Modernización del Sector Agropecuario y Forestal (Una Visión de la Modernización de México.  
México,  
Fondo de Cultura Económica.  
1994, p.8.

UNAM-ENEP "Aragón"..  
Planes de estudio de la ENEP-Aragón. Plan de Estudios y Programas de Asignatura de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario.  
México.  
UNAM-ENEP "Aragón".  
1987.

## **A N E X O S**

### **CUESTIONARIO:**

#### **TEMA I**

##### **La colocación o no en el medio profesional**

1. ¿Cuáles han sido los problemas o dificultades para contratarse en el medio laboral ?

- Falta de experiencia    Desconocimiento de la carrera    Estar sin título  
 Recomendaciones    Otros

2. ¿ Cuáles son las limitantes para ejercer la profesión ?

- Sueldos    Falta de contratación    Concurso de selección  
 Recomendaciones    No ser nativo de la zona demandada

3. ¿ Realiza la actividad que esperaba desarrollar cuando ingreso a la carrera ?

4. ¿ En su empleo existe la posibilidad de superarse ? . ¿ A que aspira ?

#### **TEMA II**

##### **El desarrollo de la profesión**

5. ¿Qué relación existe entre la formación académica recibida y la practica profesional ?

6. ¿Qué deficiencias detecta dentro de los aprendido ?, y ¿ que es funcional para ejercer la profesión ?

7. ¿ Considera que sigue siendo vigente el Plan de Estudios ante los cambios suscitados en el medio rural ?

8.¿ Cómo responde a los retos de recapitalizar al campo, evitar la dependencia alimentaria y elevar la productividad rural ?

9.¿ Conoce los cambios propuestos en el Nuevo Plan de Estudios ?

( ) sí                      ( ) no

10.¿ Cómo responderán los planificadores a los retos que plantea las modificaciones en el marco normativo y jurídico en el sector agropecuario ?

11.¿ Te encuentras satisfecho con tu profesión ?

12.¿ Cuáles son las áreas que crees que deben de fortalecerse en la carrera ?

13.¿ Cree que deban introducirse otras materias ? ¿ Cuáles y porqué ?

14.¿ Qué sugiere para mejorar el nivel académico del Planificador para el Desarrollo Agropecuario en cuanto a : ?

- Lo teórico
- Lo práctico
- Lo docente

### **TEMA III** **El status dentro de la profesión**

15.¿ Qué puesto ocupa dentro de la empresa o institución ?

16.¿ Qué labor (es) realiza ?

8.¿ Cómo responde a los retos de recapitalizar al campo, evitar la dependencia alimentaria y elevar la productividad rural ?

9.¿ Conoce los cambios propuestos en el Nuevo Plan de Estudios ?

( ) sí                      ( ) no

10.¿ Cómo responderán los planificadores a los retos que plantea las modificaciones en el marco normativo y jurídico en el sector agropecuario ?

11.¿ Te encuentras satisfecho con tu profesión ?

12.¿ Cuáles son las áreas que crees que deben de fortalecerse en la carrera ?

13.¿ Cree que deban introducirse otras materias ? ¿ Cuáles y porqué ?

14.¿ Qué sugiere para mejorar el nivel académico del Planificador para el Desarrollo Agropecuario en cuanto a : ?

- Lo teórico
- Lo práctico
- Lo docente

### **TEMA III**

#### **El status dentro de la profesión**

15.¿ Qué puesto ocupa dentro de la empresa o institución ?

16.¿ Qué labor (es) realiza ?



25.¿ Estudio otra profesión ?

si  no

¿ Porqué ?

**TEMA V**  
**La elaboración o no de la tesis profesional.**

26.¿Es usted titulado ?

si  no

27.¿Cuales son las causas por las que no ha elaborado su tesis ?

falta de tiempo  trámite engorroso  falta de interés  
 falta de opciones  otros ¿Cuáles ?

28.¿Considera necesario realizar Seminarios de Titulación ?

29.¿Consideras que uno de los problemas para la realización de la tesis es la integración de todas las áreas del Plan de Estudios ?

si  no ¿porqué ?

30.¿Que propone para titularse ?

**TEMA VI**  
**La realización de estudios de postgrado.**

31.¿Que ventajas le ve a la realización de un postgrado ?

32.¿Ha tenido la oportunidad de realizar una maestría ?

si  no

33. Si tuvo la oportunidad de efectuar un postgrado, ¿porqué no lo realizó ?
34. Si realizó un postgrado ¿en qué o en quién se apoyo para realizarlo ?
35. ¿Considera que al obtener un postgrado sus ingresos mejorarán ?
36. ¿Qué tipo de apoyo requiere para la realización de un postgrado ?
37. ¿En qué área o especialidad le gustaría obtener un postgrado ?

#### **TEMA VII**

#### **La ubicación y nivel en la estructura jerárquica de la instancia empleadora.**

38. ¿Dentro de que sector se encuentra laborando ?  
( ) social ( ) privado ( ) institucional
39. ¿En que otros sectores ha laborado ?
40. ¿Que aceptación ha tenido en otros sectores ?
41. ¿En que nivel de mando se encuentra dentro de la empresa o institución ?
42. ¿En que condición(es) labora para la empresa o institución ?  
( ) De confianza ( ) Adjunto ( ) Representante  
( ) Funcionario ( ) Empleado ( ) Académico

33. Si tuvo la oportunidad de efectuar un postgrado, ¿porqué no lo realizó ?

34. Si realizó un postgrado ¿en qué o en quién se apoyo para realizarlo ?

35. ¿Considera que al obtener un postgrado sus ingresos mejorarán ?

36. ¿Qué tipo de apoyo requiere para la realización de un postgrado ?

37. ¿En qué área o especialidad le gustaría obtener un postgrado ?

#### **TEMA VII**

#### **La ubicación y nivel en la estructura jerárquica de la instancia empleadora.**

38. ¿Dentro de que sector se encuentra laborando ?  
( ) social ( ) privado ( ) institucional

39. ¿En que otros sectores ha laborado ?

40. ¿Que aceptación ha tenido en otros sectores ?

41. ¿En que nivel de mando se encuentra dentro de la empresa o institución ?

42. ¿En que condición(es) labora para la empresa o institución ?  
( ) De confianza ( ) Adjunto ( ) Representante  
( ) Funcionario ( ) Empleado ( ) Académico

## **TEMA VIII**

### **La opinión de los empleadores sobre el desempeño, función y posición que ocupan los egresados de la Licenciatura en Planificación para el Desarrollo Agropecuario.**

1. ¿ Para Ud. qué es un Planificador para el Desarrollo Agropecuario ?
2. ¿ Qué ventajas presenta el Planificador ante otro profesionistas ?
3. ¿ Qué opinión tiene usted sobre el desempeño de las actividades asignadas al Planificador ?
4. ¿ En que tipo de actividad creé que es más eficiente ?
5. ¿ Qué deficiencias le encuentra ?, ¿en que aspectos ?
6. ¿ Qué perspectiva ve al contratar a un Planificador ?
7. ¿ Cree que el puesto que ocupa el Planificador es el adecuado ?
8. ¿ Qué expectativas tiene de mejorarlo ?
9. ¿ Responde el Planificador a las necesidades de la empresa, institución u organismo ?
10. ¿ En caso de qué el Planificador tuviera la oportunidad de coordinar un grupo de trabajo creé usted que tendría la capacidad para hacerlo eficientemente ?
11. A modo de sugerencia, ¿cuál sería su propuesta para mejorar el desempeño del Planificador ?